

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

На правах рукописи

Троицкая Анна Александровна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

**Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)**

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
д.э.н., доцент Гуськова Ирина Владимировна

Москва – 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. Обоснование теоретико-методических особенностей совершенствования оценки трудового потенциала работников и организаций	12
1.1. Сущность трудового потенциала и его взаимосвязь с другими понятиями экономики труда	12
1.2. Анализ методических подходов к оценке трудового потенциала работников и организации	25
1.3. Взаимосвязь трудового потенциала и конкурентоспособности работников	38
ГЛАВА 2. Методические основы оценки трудового потенциала работников и организации	48
2.1. Аналитическая оценка структуры организаций в российской экономике	48
2.2. Методика оценки показателя трудового потенциала работников.....	57
2.3. Методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации	64
ГЛАВА 3. Роль трудового потенциала в развитии организации и практическое использование его количественной оценки	78
3.1. Влияние компонентов трудового потенциала на инновационное развитие организации и заработную плату работников	78
3.2. Источники роста трудового потенциала работников организации	93
3.3. Практика и перспективы использования методики количественной оценки трудового потенциала организации	107
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	126
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	129
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	146

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Среди особенностей и тенденций развития современной экономики выделяется постоянно возрастающая роль трудового потенциала работников, который воплощается в самых разнообразных видах продукции и все более совершенных технологиях их производства. Успешная работа организации зависит не столько от природных, финансовых, информационных и трудовых ресурсов, сколько от их эффективного применения в трудовой деятельности персонала.

В экономике России цифровизация технологических и управленческих процессов усиливает необходимость освоения новых, перспективных путей развития отраслей экономики. В стране происходит сокращение численности экономически активного населения, усиливаемое «демографической ямой», наблюдается медленное внедрение новых конкурентоспособных технологий во всех отраслях экономики. Это предъявляет повышенные требования к использованию управленческих решений, обеспечивающих синтез цифровых технологий и человеческих ресурсов. Высокое качество трудового потенциала организации предполагает, что персонал обладает интеллектуальными и творческими способностями, профессиональными знаниями и опытом, навыками инновационной деятельности. На трудовой потенциал организации значимо влияют социально-экономическое положение организации, ее роль в регионе и отрасли; имеет большое значение качество жизни населения страны и качество трудовой жизни работников. Необходима система управления трудовым потенциалом организации на стадиях его формирования, развития и использования. Данным проблемам уделено внимание в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» и направлении «Кадры для цифровой экономики» национального проекта «Цифровая экономика».

Низкие темпы развития национальной экономики, с которыми мы сталкиваемся в последние годы, тесно связаны с нерешенными проблемами в отношении качества трудового потенциала организаций. Во многих организациях

не хватает специалистов, обладающих высокой квалификацией, способных к творчеству, проявлению инициативы и повышению уровня своих компетенций. Немало проблем связано с недостаточно эффективным использованием трудового потенциала работников, нацеленных на активное участие в инновационной деятельности организаций, что неизбежно снижает их экономическую эффективность и конкурентоспособность.

Недостаточная разработка методики количественной оценки трудового потенциала организации, отсутствие соответствующих экспериментальных расчетов не позволяют принимать управленческие решения, направленные на развитие компонентов трудового потенциала организации и формирование способностей работников к решению задач, стоящих перед обществом.

Наращивание трудового потенциала организаций осложняется слабой государственной поддержкой процессов формирования полезных профессиональных и трудовых компетенций работников в рамках системы дополнительного профессионального образования, особенно для организаций малого и среднего бизнеса; также негативно сказывается недостаточное поощрение повышения квалификации со стороны как самих организаций, так и внешней социально-экономической среды.

Нерешённость этих проблем усугубляет отставание экономического развития России от ведущих стран мира, где непрерывное образование на протяжении жизни работников с начала 2000-х годов играет всё большую роль. По Индексу глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума Россия в 2019 г. находилась на 43 месте в мире¹; в рейтинге конкурентоспособности талантов – на 54 месте². По индексу человеческого развития ООН (0,824 баллов) Россия в 2019 г. была на 52 месте в мире³. Всё это обуславливает актуальность темы представленного исследования.

¹The Global Competitiveness Report 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения 21.03.2020)

²Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL <https://www.insead.edu/global-indices/global-talent-competitiveness-index> (дата обращения 30.03.2021)

³ Доклад о человеческом развитии / 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_russian.pdf (дата обращения 29.08.2021)

Во многих отечественных исследованиях в области экономики труда трудовой потенциал как ресурс анализируется и оценивается лишь с качественной стороны. Малоизученными являются количественные методы расчета трудового потенциала организации; важность подобной оценки усиливается той ролью, которую играют профессиональные, инновационные и иные компетенции в стремлении работника к развитию и саморазвитию. Совокупность факторов трудовой деятельности и оценки трудового потенциала организации является основой роста ее конкурентоспособности и экономической эффективности. Требуют более углубленного исследования вопросы влияния роста трудового потенциала на повышение экономических результатов организаций разных направлений (отраслей) деятельности.

Таким образом, актуальность решения обозначенной совокупности проблем определяет цели, задачи, объект и предмет диссертационного исследования; актуальность усиливается необходимостью уточнения методологического инструментария трудового потенциала и решения практических задач оценки, формирования и развития трудового потенциала организаций.

Степень разработанности проблемы определяется исследованиями основ трудового потенциала в работах зарубежных и российских ученых. Значительный вклад в развитие исследований социально-трудовых отношений внесли российские экономисты Л.И. Абалкин, А.Г. Аганбегян, В.В. Адамчук, Е.Г. Антосенков, Е.В. Белкин, В.Н. Бобков, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, С.Ю. Глазьев, Е.Ш. Гонтмахер, С.В. Дудников, В.А. Дятлов, Т.П. Заславская, А.М. Карякин, Е.Д. Катульский, Ю.П. Кокин, Л.А. Костин, Д.С. Львов, И.С. Маслова, Ю.Г. Одегов, А.А. Разумов, Г.Г. Руденко, В.П. Щетинин, П.Э. Шлендер и др. Тенденции и закономерности управления трудовыми ресурсами в целом рассмотрены в трудах таких крупных зарубежных ученых, как Р. Адамс, Г. Бамбер, Г. Беккер, Л. Вальрас, П. Друкер, Дж.Т. Дюнлоп, А. Маршалл, М. Портер, Л. Туроу, И. Фишер, Т. Шульц и др.

Исследования трудового потенциала как экономической категории рассмотрены в трудах таких ученых, как В.В. Адамчук, А.М. Асалиев, В.Б.

Бычин, М.И. Бухалков, Б.М. Генкин, С.А. Дятлов, А.П. Егоршин, О.В. Забелина, Р.И. Капелюшников, А.Я. Кибанов, Р.П. Колосова, Ю.А. Корчагин, А.Э. Котляр, О.И. Меньшикова, В.П. Моргунов, А.С. Панкратов, В.Ф. Потуданская, В.А. Прокудин, С.Г. Радько, В.Д. Ракоти, Н.М. Римашевская, А.И. Рофе, О.В. Стаканова, В.И. Усачев, Т.В. Хлопова, Л.С. Чижова, Н.И. Шаталова и др.

Исследованию проблем управления трудовым потенциалом организации разных отраслей экономики посвящены работы Е.В. Быковой, А.А. Валитовой, Н.А. Волгина, Н.А. Горелова, К.А. Гулина, В.В. Давыдовой, А. Ильина, Т.В. Кузьминовой, Г.В. Леонидовой, Л.А. Поповой, Т.О. Разумовой, Г.А. Резник, Г.П. Сергеевой, Н.А. Смирновой, О.В. Синявской, О.В. Титовой, Н.Р. Хадасевич, С.А. Шапиро, Е.В. Шестакова, Г.В. Якшибаевой и др.

Потребности теоретико-методологического изучения трудового потенциала организаций повлияли на выбор темы диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования заключается в совершенствовании качественной и разработке количественной методики оценки трудового потенциала организации.

Для достижения цели диссертационного исследования были поставлены и решены следующие **задачи**:

1. Уточнить место трудового потенциала организаций в системе категорий экономики труда, его сущность и роль как предмета исследования и управления в организации.

2. Усовершенствовать качественную оценку трудового потенциала организации на основе классификации основных факторов, влияющих на формирование компонентов трудового потенциала организаций.

3. Определить методы оценки трудового потенциала организации посредством исследования его компонентов, состав, удельные веса и принципиальные положения расчета трудового потенциала организации.

4. Разработать и использовать для экспериментального расчёта авторскую методику количественной оценки интегрального показателя трудового потенциала организации.

5. Доказать взаимосвязь частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы как показателем их конкурентоспособности на внутрифирменном и межфирменном рынках труда.

Объект исследования: трудовой потенциал организации.

Предмет исследования: совокупность социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе формирования, развития и оценки трудового потенциала организации.

Область диссертационного исследования соответствует Паспорту научной специальности Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации «08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством – экономика труда», пунктам:

5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.) (п. 1 и 2 научной новизны диссертации);

5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров (п. 3, 4 и 5 научной новизны диссертации).

Теоретическая и методологическая основа диссертационного исследования. При разработке положений диссертации применялись следующие методы исследования: системный анализ, теория классификации, экономико-математическое моделирование, графическое моделирование, корреляционно-регрессионный анализ, эконометрический анализ, метод экспертных оценок. Ряд положений и выводов, содержащихся в диссертации, построены в виде экономико-математических моделей, иллюстрированы расчетными таблицами и графическими схемами. В работе были использованы результаты исследований отечественных и зарубежных ученых по рассматриваемым вопросам экономики труда.

Информационную базу работы составили результаты анализа нормативно-правовых документов в области трудовой деятельности работников, результаты анализа и аудита социально-трудовой сферы предприятий Нижегородской области, отчеты Счётной палаты РФ, статистические материалы Росстата и результаты социологических исследований, проведенных автором с 2011 по 2021 годы, а также труды институтов экономики и народонаселения РАН, ВНИИ труда, крупных российских университетов (МГУ, НИУ ВШЭ, РГЭУ, РАНХиГС и др.). В диссертации были использованы данные Всемирного банка, Глобального индекса конкурентоспособности талантов (GTCS), Глобального индекса инноваций (GII) и др.

Научная новизна диссертации состоит в теоретико-методологическом обосновании оценки трудового потенциала организации путем выявления и моделирования его частных показателей и определения их влияния на рост интегрального показателя трудового потенциала организации.

В соответствии с поставленными в работе задачами были достигнуты следующие научные результаты.

1. Уточнено содержание понятий «трудовой потенциал организации», «трудовой потенциал работника» и их взаимосвязи с другими понятиями экономики труда: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал». Трудовой потенциал работников рассматривается как совокупность семи компонентов: физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального и экономического потенциалов. Его эффективное использование приводит к росту производительности труда. Трудовой потенциал организации – результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников. Он характеризуется потенциальными возможностями всех работников путем интеграции знаний, умений, способностей и компетенций, реализуемых в сотрудничестве руководителей, специалистов, рабочих и служащих на внутрифирменном рынке труда.

2. Определены компоненты трудового потенциала организации – кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический потенциалы, каждый из которых имеет собственное содержание и включает свои составляющие – частные социально-экономические показатели деятельности организации. Разработанная автором классификация позволила усовершенствовать качественную оценку трудового потенциала организации, на её основе создаются реальные перспективы адресного управленческого воздействия на развитие компонентов трудового потенциала организации, способствующих повышению экономических результатов ее деятельности.

3. Систематизированы существующие методы комплексной оценки трудового потенциала организации; определены частные показатели компонентов трудового потенциала организации и установлены взаимосвязи между ними для расчета трудового потенциала организации и работников в баллах. Использование предложенной модели способствует эффективной реализации трудового потенциала работников и повышению конкурентоспособности организации.

4. Разработана и реализована авторская методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям (план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка), взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации и работника измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения.

5. Доказаны взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы. В результате проведенного исследования выявлено, что более высокий уровень этих показателей, а также инновационная активность организации обеспечивают работникам повышенную заработную плату. Это означает положительное влияние данных показателей на валовой внутренний продукт России, так как он прямо зависит от

потребительских расходов населения, которые в свою очередь определяются его доходами.

Теоретическая значимость диссертации заключается в том, что содержащиеся в ней основные теоретические положения могут быть использованы в анализе и классификации компонентов трудового потенциала организации. Разработана методика количественной оценки трудового потенциала организаций с формулами расчета показателей трудового потенциала организации, которая позволяет обеспечить приращение научного знания в таких областях экономики труда, как влияние трудового потенциала на экономические показатели организации, стимулирование и оплата труда работников как факторы роста их доходов, повышение профессиональных, инновационных и других компетенций, зависимость квалификации кадров от их заработной платы, а также повышение конкурентоспособности работников.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в возможности использования результатов авторского исследования для оценки трудового потенциала организаций и отдельных работников, разработке и внедрении механизма управления трудовым потенциалом организации, оценке влияния роста трудового потенциала на экономические показатели организации.

Реализация и апробация результатов исследования.

Результаты исследования в виде научных статей и методических разработок использованы в учебном процессе НИУ ВШЭ; в учебном процессе нижегородских вузов: Нижегородском государственном университете, Нижегородском институте управления – филиале РАНХиГС, Нижегородском институте экономики и менеджмента. Практическое применение методика получила на предприятии машиностроительной промышленности ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области, что подтверждено соответствующими справками о внедрении научных результатов. Разработанные в рамках исследования предложения по повышению эффективности трудового потенциала работников переданы в Министерство

труда и социального развития Нижегородской области в качестве методических материалов.

Основные публикации. Основные положения и результаты диссертационной работы отражены в 12 опубликованных научных трудах автора, общим объемом 7 п.л. в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ. Результаты исследования обсуждены и одобрены на международных и общероссийских научно-практических конференциях, в том числе на XXI международной научно-практической конференции «Наука России: цели и задачи» 10 июня 2020 г. в г. Екатеринбурге и III Международной научно-практической конференции «Костинские чтения»: «Обучение взрослых для профессионального и личностного развития: актуальные вопросы экономики труда» 07 октября 2020 г. в г. Москве.

Достоверность полученных результатов в ходе проведения автором диссертационного исследования обеспечена комплексным и системным характером критического анализа значительного объема информационных и эмпирических материалов по теме диссертации, сопоставлением российского и зарубежного опыта изучения трудового потенциала, применением современной методологии научных исследований, корректным использованием методов сбора и обработки данных, апробацией разработанной методики оценки трудового потенциала. Достоверность всех эконометрических расчётов была проверена методами математической статистики по t - критерию Стьюдента.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников из 173 наименования, 4 приложений. Диссертация изложена на 164 стр. машинописного текста и включает 22 рисунка и 24 таблицы.

ГЛАВА 1. ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1. Сущность трудового потенциала и его взаимосвязь с другими понятиями экономики труда

Анализ современной литературы в области экономики труда показывает, что при описании роли человека (работника) в производстве экономических благ используются близкие по смыслу термины, характеризующие его количественное и качественные параметры, а именно: рабочая сила, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал и др. Будучи во многом похожими, эти термины не являются синонимами.

В XX столетии широкое распространение получила концепция человеческого капитала; данный термин стал, хоть и не сразу, очень популярным и в настоящее время широко используется в научной зарубежной и отечественной литературе. Как самостоятельный раздел научного знания, теория человеческого капитала сформировалась в 50-60-х годах XX века. Одним из родоначальников теории человеческого капитала считают американского учёного Дж. Уолша, который в 1935г. осуществил расчет влияния профессионального образования на уровень национального дохода страны⁴. Как самостоятельный раздел научного знания, теория человеческого капитала сформировалась в 50-60-х годах XX века. В условиях научно-технической революции выросла потребность в квалифицированных кадрах, было признано, что в новых условиях движущей силой экономического роста и развития является не машины и механизмы, а люди, работники. Одновременно с этим более широкое толкование получило понятие национального богатства; в него помимо вещественных активов стали включать финансовые активы, а также знания и навыки людей, определяющие способность к производительному труду. Качества личности – индивидуальные и

⁴Wolsh, J.R. Capital Concept Applied To Man // The Quarterly Journal of Economics. – 1935. – №2. – P. 255-285

коллективные, биологические и общественные – стали анализироваться с позиции их воздействия на экономическую эффективность. Расходы на обучение при этом оценивались как «капиталовложения в человека», а процесс увеличения знаний, умений и навыков – как накопление «человеческого капитала».

Один из создателей теории человеческого капитала – американский экономист Т. Шульц, который впервые ввёл в научный оборот этот термин. По мнению Т. Шульца, улучшение благосостояния людей зависело не от земли, техники и даже не от усилий, которые они прикладывают, а прежде всего от знаний, которые он и определил как «человеческий капитал». Примерно в то же время теорию человеческого капитала разрабатывал Г. Беккер, применявший микроэкономический анализ к различным аспектам человеческого поведения и принятия решений. В работах Т. Шульца и Г. Беккера исследовались роль качественных характеристик работника (с учетом выгод, которые они приносят) и целесообразность инвестиций в человека, в его образование, навыки, здоровье, репутацию, место жительства и прочие составляющие, способные приносить благо ему и обществу. Теория человеческого капитала нашла широкое признание среди как учёных-экономистов, так и практиков, поскольку в ее рамках предлагались рациональные ответы на многие вопросы о значении человека в производстве.

Среди российских ученых, развивающих теорию человеческого капитала, следует особо отметить С. А. Дятлова и Р.И. Капелюшникова. Первый, унаследовав в своей теории некоторые элементы марксистского подхода, но рассматривая уже постиндустриальную экономику, определяет человеческий капитал как форму приложения производительных сил; второй исследует трансформацию и развитие человеческого капитала в современном обществе. М. М. Критский и Л. Г. Симкина рассматривают человеческий капитал с точки зрения жизнедеятельности. Согласно Л. Симкиной, важнейшим источником жизнедеятельности и фактором обогащения человека является интеллектуальная деятельность. В. П. Щетинин исследует вопрос взаимосвязи вещественного и человеческого капитала с марксистских позиций. По его мнению, именно

человеческий капитал способен создавать новую стоимость и переносить на создаваемый продукт старую, воплощенную в физическом (материальном) капитале⁵.

В целом можно выделить два основных подхода к понятию и сущности человеческого капитала. В рамках первого он понимается как производственная способность человека, точнее, как способность приносить доход. К составу человеческого капитала при этом большинство авторов относят врожденные способности и таланты, а также приобретенные в результате соответствующих инвестиций знания, умения, опыт, образование, квалификацию, репутацию, здоровье и т.п.⁶. Определение, предложенное Л. Туроу, относится именно к этому направлению: «Человеческий капитал – это способность людей производить предметы и услуги»⁷. Несколько иначе, но в рамках того же подхода, трактует категорию один из создателей концепции – Т. Шульц: «Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены сопутствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом»⁸. Очевидно, что у Т. Шульца речь идет лишь о качествах, приобретенных в течение жизни; врожденные таланты он не учитывает.

В рамках другого подхода, используемого некоторыми российскими авторами, происходит фактическое сближение или даже отождествление человеческого капитала и рабочей силы. Например, по мнению С.А. Дятлова, «человеческий капитал – это форма выражения производительных сил человека на постиндустриальной стадии развития общества»⁹. В современных условиях более обоснованным представляется первый подход.

По мнению Б. М. Генкина, человеческий капитал — это «совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками

⁵ Щетинин В. П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2003. – №8. – С. 55-61

⁶ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. *Экономика*: пер. с англ. - М. : Дело ЛТД, 1993. - 864 с. С.302-309

⁷ Thurow, L. *Investment in Human Capital*. – Belmont. – 1970. -P. 15

⁸ Schultz, T. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. – Berkeley, Calif: University of California. – 1981

⁹ Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. *Человеческий капитал в транзитивной экономике, формирование, оценка, эффективность использования*. – СПб.: Наука. – 1999. – 309 с.

дохода для человека, семьи, предприятия и общества»¹⁰. В. П. Щетинин определяет его как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций»¹¹; М. Г. Колосницyna, соглашаясь с С. Фишером — как «меру воплощенной в человеке способности приносить доход»¹².

В СССР в течение многих лет использовалось экономическая категория «рабочая сила», определяемая как «способность человека к труду, совокупность его физических и духовных сил, применяемых им в процессе производства»¹³. В 1980-е годы, когда советские учёные пришли к пониманию значимости мотивации работников к эффективному труду, стал популярным термин «человеческий фактор», впоследствии вытесненный иными терминами: «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал».

Термин «рабочая сила» продолжает использоваться и сегодня, и не только в традиционном смысле, но и в качестве синонима понятия «экономически активное население». С таким смешением понятий не согласен А.И. Рофе, который, в частности, пишет: «Вместо термина рабочая сила следует использовать понятия, четко соответствующие смыслу и контексту и указывать: или «способность к труду» или «экономически активное население»¹⁴. Аналогичного мнения придерживается С.А. Шапиро, полагающий, что отождествлять эти понятия методологически неверно, так как «экономически активное население» — это количественное понятие, подлежащее статистическому учету, в то время как «рабочая сила» ... это в первую очередь качественная величина, приближенная к понятию «трудовой потенциал». Разницу между двумя последними понятиями данный автор видит в том, что рабочая сила — это величина индивидуальная, относящаяся к отдельно взятому работнику, в то время

¹⁰ Генкин Б.М. Экономика и социология труда — М.: Изд-во НОРМА, 2006, с.97.

¹¹ Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. — 2001. — № 12. — С. 42.

¹² Колосницyna М.Г. Экономика труда — М.: Магистр, 1998, с.88.

¹³ Ожегов С.И., Швецов Н.Ю. Толковый словарь русского языка. — М., 1992, с.658.

¹⁴ Рофе А. И. «Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале» // Труд и социальные отношения, 2010 — № 3, с. 15

как трудовой потенциал может быть как у индивида, так и трудового коллектива¹⁵.

Близкими оказываются понятия «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы», но хотя их иногда и смешивают¹⁶, они не являются тождественными. Обычно под трудовыми ресурсами понимают население страны установленного законодательством возраста, способное к общественно полезной деятельности, в то время как термин «человеческие ресурсы» более применим в рамках организации. Но есть и более существенное различие.

Концепция «человеческих ресурсов», ставшая популярной сначала в США (с середины 70-х годов), а впоследствии и в нашей стране, отразила понимание возросшей роли человека в производственной деятельности и целесообразность более гуманного отношения к работникам организации; неудивительно, что данный термин стали применять чаще, чем термин «трудовые ресурсы».

По мнению С.А. Шапиро, под человеческими ресурсами следует понимать не весь персонал, т.е. списочный состав организации, а его проактивную часть, которая стремится к профессиональному, карьерному и личностному росту, одновременно выполняя на высоком качественном уровне стоящие перед ними производственные задачи¹⁷.

Можно ли использовать термин «человеческие ресурсы» в отношении не только организации (фирмы, предприятия)? Обычно этого не делают, поскольку в сложившейся практике использования данного понятия оно относится скорее к сфере управления персоналом.

Рассматривая человека как ресурс (пусть даже с учетом ограниченности и односторонности подобного подхода) можно оценивать пользу, которую он приносит не только организации, в которой работает, но и семье, отрасли, региону, стране в целом. Логичной представляется в этой связи постановка вопроса о человеческих

¹⁵Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017, с. 15.

¹⁶Разнодежина Э. Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / Э. Н. Разнодежина // Управление экономическими системами. — 2011. — №1. — С. 43-49.

¹⁷Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017, с. 22.

ресурсах семьи, а также той или иной организационной структуры (фирмы, министерства, ведомства), региона, страны в целом. Говорить о человеческих ресурсах отдельной личности едва ли корректно, в этом случае более уместны термины «трудовой потенциал» или «человеческий капитал». И, напротив, вполне допустимо рассматривать и анализировать человеческие ресурсы той или иной социальной группы: политической партии, иммигрантов, различных меньшинств, пенсионеров, инвалидов и т.п. Членов такой социальной группы могут сближать не только общие интересы, идеи и предпочтения, но также необходимость их представления и отстаивания в органах власти, средствах массовой информации, интернете, социальных сетях. Эффективность подобных действий зависит от разных факторов и обстоятельств административного, финансового или репутационного характера; она определяется в первую очередь возможностями членов самой группы, особенно ее лидеров. Эти возможности и можно рассматривать как человеческие ресурсы социальной группы, позволяющие ей добиваться реализации своих материальных, политических или иных интересов. Что касается понятий «рабочая сила» и «человеческий потенциал», то они могут быть применены только к отдельному человеку и работнику.

В исследованиях многих российских ученых давно используется понятие «трудовой потенциал», и можно проследить определенную эволюцию в его трактовке. В 1980-е годы многие авторы (Л.И. Абалкин, В.Г. Костаков и А.А. Попов и др.) отождествляли его с трудовыми ресурсами. Так, по мнению Г.П. Сергеевой и Л.С. Чижовой, «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество»¹⁸. Другими подчеркивался «факторный» характер данной категории. По определению Р.П. Колосовой, трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора¹⁹. Встречались и другие определения, в которых, к примеру, трудовой потенциал по отношению к отдельному человеку определялся как экономическая форма рабочей силы, а на

¹⁸ Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – 64 с.

¹⁹ Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М., 1987. – 162 с.

уровне общества – как комбинация личностных свойств, способностей, знаний и навыков людей, которые они применяют или могут применять в общественном производстве²⁰.

В дальнейшем в литературе стали встречаться другие трактовки данного понятия; иногда потенциал сближается (или даже отождествляется) с человеческим капиталом. По мнению Н.Р. Хадасевич, «трудовой потенциал, как собирательная категория, включает в себя трудовой потенциал отдельных личностей, трудовой потенциал определённых слоёв и групп населения (прежде всего объединённых уровнем образования и профессиональной подготовки), трудовой потенциал организаций разного профиля деятельности и отраслей»²¹. В таблице 1.1.1 приведены определения трудового потенциала известных российских ученых в области экономики труда.

Таблица 1.1.1

Определения трудового потенциала

Автор/источник	Определение
Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999, с.25.	Трудовой потенциал предприятия представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.
Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2009, с.51.	Трудовой потенциал – совокупная способность работника достигать в заданных условиях необходимых результатов как в производственной деятельности, так и в своем профессиональном развитии.
Н.А. Волгин, В.С. Буланов Рынок труда. Учебник / под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000. — 448 с.	Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал определяет его качество и потенциальные возможности... Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие.

²⁰Оруджева А.А. Методология исследования трудового потенциала // Экономика и управление, 2011, №12 с. 201.

²¹Хадасевич Н. Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы// Интернет-журнал «Науковедение» <http://naukovedenie.ru> Выпуск 6 (25), ноябрь – декабрь 2014.

Автор/источник	Определение
Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник. 8-е изд., пересмотр. и доп. — М.: НОРМА, 2009, с. 113.	Трудовой потенциал работника является частью его человеческого потенциала, который, в свою очередь, формируется на основе физических возможностей, интеллектуальных способностей, образования, воспитания и приобретенного жизненного опыта.
Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. М., 2006, с.120.	Трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), воспитания, образования и жизненного опыта.
Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2005, с. 61.	Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.
Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. СПб.: Просвещение, 2010, с. 20.	Трудовой потенциал представляет собой основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работников реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.
Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Трудовой потенциал страны. — М.: Знание, 1982, с. 3.	Трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество.
Хадасевич Н. Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы// Интернет-журнал «Науковедение» http://naukovedenie.ru _Выпуск 6 (25), ноябрь – декабрь 2014.	Трудовой потенциал – это совокупность экономических отношений, раскрывающих свойства и возможности трудовых ресурсов, необходимые для осуществления трудовой деятельности в условиях достигнутого уровня развития экономики.
С. А. Шапиро. Формирование трудового потенциала человеческих ресурсов в условиях рынка // Путеводитель предпринимателя, 2011, №6, с. 170.	Трудовой потенциал человеческих ресурсов мы понимаем как сумму совокупности качественных свойств, составляющих рабочую силу всех членов общества, находящихся в трудоспособном возрасте, и их человеческого капитала с учетом постоянных инвестиций в него, проявляющихся в трудовой деятельности путем реализации имеющихся способностей с целью эффективной деятельности на благо национальной экономики.
Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003, с. 7.	Трудовой потенциал работника – это мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность.

Мы полагаем, что трудовой потенциал можно определить как интегральный показатель физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического потенциалов, используемых в пределах конкретной организации для производства товаров, работ и услуг для получения конечных результатов социально-экономической деятельности. В следующих разделах диссертации это определение будет служить методологической основой для разработки методов и практического осуществления количественной оценки трудового потенциала организации.

Значительный интерес представляет сближение или даже отождествление трудового потенциала с человеческим капиталом, осуществляемое рядом авторов, хотя с таким подходом согласны не все. Так, у Б. М. Генкина мы встречаем сравнение и разграничение человеческого капитала с трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом, а также с человеческим (личностным) потенциалом. По его мнению, трудовой потенциал – понятие более емкое, чем человеческий капитал, но, в свою очередь, является частью еще более общего понятия – человеческого потенциала (потенциала личности), реализуемого не только в экономических аспектах человеческой деятельности, но и во многих других.

Личностный потенциал формируется на основе природных данных, образования, воспитания и жизненного опыта²². С этим нельзя не согласиться: эрудиция, чувство юмора, познания в живописи, литературе, поэзии, музыке, безусловно, делают человека более интересным собеседником, помогают заводить друзей и знакомых и т.п. Порядочность и высокие моральные качества способны вызывать к человеку уважение окружающих; честолюбие, настойчивость и вера в свои силы, наряду с талантом, помогают добиваться успеха во многих сферах профессиональной и особенно творческой деятельности (наука, культура, литература, искусство и т.п.), повышать общественный статус.

По мнению Б. М. Генкина, компонентами человеческого капитала являются: здоровье, природные способности, образование, профессионализм,

²²Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях – М.: Изд-во НОРМА, 2006, с.96.

мобильность. Поскольку трудовой потенциал он трактует как более широкое понятие по отношению к человеческому капиталу, компонентов здесь больше: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность; образование; профессионализм, ресурсы свободного времени.

Несмотря на удачное определение компонентов трудового и личностного потенциала, точность данной градации категорий можно оспорить. Если человеческий потенциал – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности, то трудовой потенциал, в соответствии со смыслом данного термина, он может реализовать только в трудовой деятельности – работая на себя (в домашнем производстве, при самозанятости) или на работодателя. Но человек может обладать не только трудовыми, но и предпринимательскими качествами и способностями, реализация которых предполагает не трудовую, а предпринимательскую деятельность. Иначе говоря, человеческим капиталом обладает не только наемный работник, но и предприниматель. Совокупность предпринимательских качеств, позволяющих преуспевать в бизнесе, достаточно специфична и включает зачастую не только необходимые компетенции (знания, навыки, опыт), но и личностные качества и черты характера (агрессивность, расчетливость, хитрость, склонность к риску, лидерские качества, способность подчинять людей свое воле и др.), которые наемному работнику-специалисту не всегда полезны, хотя в управленческой деятельности многие из них востребованы.

Поэтому не очень корректно рассматривать трудовой потенциал и человеческий капитал как общее и частное по отношению друг к другу, говоря о человеке безотносительно к сфере его деятельности. Подобный подход становится возможным, если конкретизировать анализ и осуществлять его по отношению к наемным работникам. Мы полагаем, что различия между человеческим капиталом и трудовым потенциалом действительно существуют, но смысл их совсем в ином.

Уместно вспомнить, что классическое разграничение факторов производства на землю, капитал, труд, информацию и предпринимательскую способность основано на том, что земля – это совокупность факторов природного характера (земля, ветер, вода, солнце и др.), а капитал – материальные объекты, ранее уже подвергшиеся воздействию человека. Если применить данный подход к человеческому капиталу, то логично утверждать, что природные свойства и способности человека (качества и черты, унаследованные от родителей) не следует относить к человеческому капиталу; последний формируется и наращивается в результате соответствующих действий и усилий (инвестиций в человеческий капитал) в течение жизни²³. Трудовой потенциал, напротив, такого ограничения не требует, поэтому его анализ может оказаться более содержательным и продуктивным.

Другое отличие между вышеназванными категориями заключается в необходимости учитывать и рассматривать не только потенциальные возможности индивидов, связанные с трудовой или предпринимательской деятельностью, профессиональной самореализацией и т.п., но и последующее получение дохода от этой деятельности. По сути дела, если мы говорим о капитале, в том числе человеческом, отдача от него и тем более от осуществленных в него инвестиций представляется обязательной. Если она отсутствует или не покрывает произведенных затрат, можно оценивать подобные инвестиции как бесполезные, неудачные по разным причинам – от недостаточных способностей человека до его неумения правильно оценивать риски инвестирования. Но в любом случае издержки, связанные с наращиванием человеческого капитала, необходимо рассматривать в связи с настоящими или будущими доходами экономического субъекта (им может быть не только индивид, но и группа людей, семья, работники организации).

Трудовой потенциал столь жесткой увязки не требует. В основе определения трудового потенциала лежит понятие, взятое из естественных наук

²³Как уже отмечалось выше, именно такой подход мы находим у Т. Шульца.

(физики, химии, биологии и др.) – «потенциал», т. е. источник возможностей или средств. Поэтому анализ многочисленных факторов, влияющих на трудовой потенциал работника, хоть и предполагает от них полезную отдачу, но не требует, чтобы она была обязательна. Тем более что одни и те же факторы могут проявлять себя по-разному в различных обстоятельствах.

Кроме того, сама полезная отдача от тех или иных компонентов трудового потенциала может заключаться не только в увеличении потока доходов. Возросшая продуктивность труда, в том числе благодаря инвестициям, не всегда приносит работнику соответствующее денежное вознаграждение, особенно если он работает в социальной или образовательной сферах, где уровень зарплат определяется иными факторами. Хороший учитель или врач в современной России, живущий далеко от Москвы, зарабатывают совсем немного для воспроизводства рабочей силы, даже обладая высоким трудовым потенциалом и успешно реализуя его в своей профессиональной деятельности. В этой связи инвестиции в его человеческий капитал (в обучение или повышение квалификации), не сопровождающиеся ростом дохода, выглядят бесполезными; если же рассматривать их в качестве инвестиций в трудовой потенциал, то польза для общества от них несомненна, поскольку качество оказываемых образовательных или медицинских услуг в результате вырастет. Такое различие особенно заметно, если не ограничиваться анализом на микроуровне, но также рассматривать уровень региона, отрасли, страны в целом²⁴.

Несмотря на приведенные различия между понятиями «человеческий капитал» и «трудовой потенциал», их очень многое объединяет. Например, они в равной степени зависят не только от профессионализма, трудовых достоинств и способностей человека, но и от его личностных качеств, также влияющих на продуктивность труда и уровень дохода.

²⁴ Троицкая А.А. Взаимосвязь понятий трудового потенциала и человеческого капитала // Сборник научных трудов по материалам XXI международной научно-практической конференции «Наука России: цели и задачи» 10 июня 2020 г. Часть 3. – Екатеринбург, 2020. – С. 71-73.

Можно уточнить, что человеческий капитал индивидуума – это запас знаний, умений, опыта и способностей, а также здоровья, мотивационных и духовных качеств, которые способны приносить доход как ему самому, так и группе (сообществу) людей, к которой он принадлежит: семье, предприятию (организации), отрасли, региону, стране.

То же самое можно сказать и о трудовом потенциале, но с важной оговоркой: все вышеперечисленные качества работника (врожденные и приобретенные, профессиональные и личностные) способны повысить продуктивность его труда и принести пользу обществу (организации), но не обязательно станут источником более высокого дохода. Более того, инвестиции в повышение трудового потенциала, в отличие от инвестиций в человеческий капитал, могут этот доход (точнее, поток доходов) не увеличить или увеличить незначительно, что вовсе не будет означать их бесполезности для индивида и общества.

Категории экономики труда, анализируемые в данном параграфе, могут рассматриваться на разных уровнях: отдельного работника, организации (предприятия, учреждения), отрасли, региона (области, национального образования, федерального округа), страны в целом. Обобщая вышесказанное, мы постарались определить отличительные особенности указанных понятий с точки зрения отношений к разным объектам исследований (табл. 1.1.2).

Таблица 1.1.2

Отличительные особенности категорий человеческой деятельности в зависимости от объектов исследования

Категории понятий	Человек (работник)	Организация, предприятие	Регион, субъект федерации	Государство (общество)
Человеческие ресурсы	–	+	+	+
Трудовые ресурсы	–	+	+	+
Человеческий капитал	+	+	+	+
Трудовой потенциал	+	+	+	+
Человеческий потенциал	+	–	–	–
Рабочая сила	+	–	–	–

Далее в диссертационном исследовании анализируется категория «трудовой потенциал»; при этом рассматривается трудовой потенциал отдельного работника и организации. Что касается оценки трудового потенциала на уровне региона и страны в целом, то подобные оценки и соответствующие им международные сопоставления давно проводятся по разработанной Всемирным банком известной методике оценки ИРЧП (ИЧР), а их результаты ежегодно публикуются. Но эта методика, учитывающая продолжительность жизни, уровень материального благосостояния и образования, недостаточна для оценки трудового потенциала отдельного работника и организации.

С другой стороны, авторская методика количественной оценки трудового потенциала организации едва ли применима для совокупности личностных и трудовых качеств работников и организаций всей страны или даже отдельного региона, поэтому в дальнейшем исследовании фокусируется именно на организации.

1.2. Анализ методических подходов к оценке трудового потенциала работников и организации

Многие российские авторы, характеризуя трудовой потенциал работника, отмечают, что он включает разные компоненты. Очевидна важная роль физиологического (психофизиологического) трудового потенциала работника. Одегов Ю.Г. и Никонова Т.В. относят к психофизиологическому потенциалу «способности и склонности человека, состояние его работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.»²⁵. Отмечают роль физиологического компонента трудового потенциала Б.М. Генкин²⁶, С.Г. Радько²⁷, С.А. Шапиро²⁸.

²⁵Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. С. 125

²⁶Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007. С. 94

²⁷Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: Монография. – СПб.: ф-л изд-ва Просвещение», 2010. С. 24

²⁸Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография / С. А. Шапиро. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. С. 30.

У некоторых авторов упоминается образовательный потенциал работника, который С.Г. Радько характеризует как «профессиональные характеристики, полученные в процессе обучения»²⁹.

Многие экономисты подчеркивают роль профессионального трудового потенциала. Этот вид потенциала упоминается в работах А.М. Асалиева³⁰, С.Г. Радько, Одегова Ю.Г. и Никоновой Т.В. С.А. Шапиро полагает, что «квалификационная составляющая включает уровень образования, объем специальных знаний и трудовых навыков, интеллект, творческие способности и т. д.»³¹. Б.М. Генкин пишет о «наличии знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ»³².

В некоторых работах говорится об инновационном компоненте потенциала работника, который Б.М. Генкин трактует как «способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений»³³; есть краткое упоминание об этом компоненте у С.А. Шапиро, Одегова Ю.Г. и Никоновой Т.В.

Роль личностного трудового потенциала трактуется учеными по-разному; наиболее полное определение мы встречаем у Одегова Ю.Г., Никоновой Т.В., которые пишут, что «личностный потенциал включает уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда исходя из иерархии потребностей человека»³⁴. Б.М. Генкин отмечает роль рационального поведения работника, С.Г. Радько – роль личностных характеристик, полученных при рождении.

Что касается социального компонента трудового потенциала работника, то, хотя он и не определяется именно так, его смысл мы встречаем у Одегова Ю.Г., Никоновой Т.В. (мотивационный потенциал, включающий удовлетворенность

²⁹ Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: Монография. – СПб.: ф-л изд-ва Просвещение», 2010. С. 24

³⁰ Экономика труда: Учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. М.: ИНФРА-М, 2014. С.11

³¹ Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография / С. А. Шапиро. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. С. 30

³² Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007. С. 94

³³ Там же

³⁴ Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. С. 125

трудом, состояние социально-психологического климата в коллектив, текучесть кадров и т. д.; моральный потенциал, состояние трудовой дисциплины)³⁵ и у С.А. Шапиро, который пишет о социально-демографической составляющей (возраст, пол, статус, семейное положение)³⁶.

Если человеческий капитал и трудовой потенциал работника достаточно подробно представлены в трудах специалистов по экономике труда, то трудовой потенциал организации, на наш взгляд, исследован недостаточно. Между тем по своей значимости это понятие предыдущим не уступает, учитывая, что значительная часть людей, занятых трудовой деятельностью, реализуют свой трудовой потенциал именно в рамках организации.

Трудовой потенциал организации – результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников; он характеризуется потенциальными возможностями всех работников путем интеграции знаний, умений, способностей и компетенций, реализуемых в сотрудничестве с руководителями, специалистами, служащими и работниками на внутрифирменном рынке труда.

От того, какие возможности представляет организация для подобной реализации, зависит экономические успехи не только работника и организации, но и отрасли, региона, общества в целом. Например, от того, сколь инновационной является продукция (работы, услуги) организации, и какая часть персонала реально участвует в инновационной деятельности, зависит конкурентоспособность организации, состояние отрасли, к которой она относится, региона, в котором оно расположено и, в конечном счете, развитие экономики страны.

Трудовой потенциал организации – это не просто сумма трудовых потенциалов его работников. Следует учитывать синергетический эффект, возникающий при этом, который может быть разным: как положительным, так и отрицательным, поскольку не все работники приносят работодателю пользу;

³⁵ Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. С. 248

³⁶ Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография / С. А. Шапиро. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. С. 30

среди них могут оказаться «разрушители» полезных традиций и командного духа в организации.

Трудовой потенциал организации – это интегральный показатель кадрового, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического потенциалов, используемых в пределах конкретной организации для производства товаров, работ и услуг с целью получения конечных результатов социально-экономической деятельности. Анализ особенностей и различий понятий трудового потенциала работника и организации позволил автору выделить основные компоненты трудового потенциала и отразить их в таблице 1.2.1.

Таблица 1.2.1.

Компоненты трудового потенциала работника и организации

Компоненты трудового потенциала	Работник	Организация
1. Физиологический потенциал	+	–
2. Кадровый потенциал	-	+
3. Образовательный потенциал	+	+
4. Профессиональный потенциал	+	+
5. Инновационный потенциал	+	+
6. Личностный и деловой потенциал	+	–
7. Социальный потенциал	+	+
8. Экономический потенциал	+	+

Таким образом, трудовой потенциал организации состоит из 6 частных показателей: кадрового, образовательного, профессионального, инновационного, социального, экономического потенциалов. Каждый из этих потенциалов имеет собственное содержание, свои компоненты, причем разные виды потенциалов могут иметь разные компоненты в зависимости от того, на каком уровне рассматривается: работника или организации.

1. Физиологический потенциал работника включает такие основные компоненты, как пол, возраст, физическая сила, здоровье, внешние данные, рост, вес, память, природный ум, выносливость, воля, мужество. Эти компоненты по-разному влияют на трудовые возможности работника, которые, собственно, и определяют его трудовой потенциал. Влияние одних факторов совершенно

очевидно (здоровье, память, природный ум, волевые качества и т.п.); влияние других требует обоснования; некоторые факторы влияют в одних случаях и совершенно не влияют, в других (например, внешние данные, рост, вес и др.). Так, пол работника, казалось бы, может влиять на его (ее) трудовой потенциал только в результате (или в условиях) гендерной дискриминации, но это не совсем так, хотя полностью исключать подобную опасность нельзя. Дело в том, что в некоторых сферах трудовой деятельности гендерный фактор действительно влияет на продуктивность труда и риски, с которыми связана трудовая деятельность. Известно, что во многих странах (Россия не является исключением) на рынках труда существует профессиональная сегрегация – закрепление определенных работ и даже профессий за разными группами работников – молодыми и пожилыми, местными и приезжими, мужчинами и женщинами. В какой-то мере это можно отнести и к возрастной дискриминации: в одних случаях пожилые работники или люди предпенсионного возраста действительно приносят нанимателю меньше пользы, чем люди в возрасте 30-40 лет, например, им сложнее овладеть новыми знаниями и технологиями; в других случаях речь можно вести о предубеждении нанимателей к немолодым работникам, которое не имеет объективной основы и носит скорее психологический характер, особенно если сам наниматель достаточно молод.

Если рассматривать кадровый потенциал как компонент трудового потенциала организации, то факторами кадрового потенциала организации являются: среднесписочная численность работников, гендерная и возрастная структура коллектива, уровень заболеваемости работников за год, работоспособность трудового коллектива, фонд рабочего времени, текучесть кадров. И в этом случае одни факторы, например, здоровье или работоспособность персонала, достаточно очевидны; действие других не столь заметно и проявляется по-разному. Например, гендерная или возрастная структура коллектива может быть разной, но перекосы в ту или иную сторону опасны: чрезмерное преобладание одной группы сотрудников негативно сказывается на продуктивности труда и психологическом климате; известно, что женщинам

сложно работать в исключительно женском коллективе; наличие работников разного возраста и разных поколений позволяет решать и текущие задачи, требующие накопленных компетенций и опыта, и работать на перспективу, обучая молодежь и используя при этом опыт ветеранов.

2. Образовательный потенциал работника включает следующие компоненты: количество лет обучения, уровень образования (высшее профессиональное, среднее профессиональное, среднее общее), уровень квалификации (разряд), качество образования, соответствие базового образования профессии, число дней повышения квалификации за год.

Роль образования как компонента трудового потенциала работника, казалось бы, совершенно очевидна, но и здесь немало «подводных камней». С одной стороны, высокий образовательный уровень работника должен быть востребован работодателями и рынком труда в целом, а диплом о высшем профессиональном образовании играет сигнальную роль, предоставляя полезную информацию о таких качествах работника, как его целеустремленность, желание и способность учиться новому, умение находить информацию и работать в интернете, использовать базы данных и т.п. Но на практике это происходит далеко не всегда; более того, работодателя может даже насторожить «чрезмерный» уровень образованности сотрудника, например, наличие двух дипломов о высшем образовании, если это не требуется для выполнения конкретных должностных обязанностей. Более того, в этом случае может возникнуть несоответствие между серьезным потенциалом работника и невозможностью его реализации, что, по мнению руководства, является фактором риска, поскольку такой сотрудник, испытывая недовольство, едва ли задержится в организации надолго.

Компоненты образовательного потенциала организации включают в себя: среднее количество лет обучения работников; удельный вес работников с высшим, средним специальным, средним общим образованием; долю работников с базовым образованием; среднее число дней повышения квалификации 1 работника в год; качество образования по оценкам работников. И здесь как, впрочем, и в последующем анализе, автор стремился использовать такие компоненты

потенциала организации (в данном случае, образовательного), которым можно дать количественную оценку.

3. Профессиональный потенциал работника включает следующие компоненты: общий трудовой стаж; стаж работы по специальности; универсальность или совмещение специальностей, т.е. владение двумя и более специальностями; компьютерная грамотность; результативность труда или выполнение плановых заданий и норм выработки; потери рабочего времени из-за простоев; соответствие занимаемой должности (специальности, профессии); качество труда по КТУ или КТВ.

Важность перечисленных компонентов трудно переоценить, но если некоторые из них были актуальными всегда (трудовой стаж, результативность труда, потери рабочего времени, качество труда), то значимость других выросла сравнительно недавно. Среди них особенно выделяется компьютерная грамотность, отсутствие или слабый уровень которой делает совершенно невозможными освоение новых инновационных и информационных технологий. Особую роль в новых условиях играет универсальность работника, которую в экономике труда принято называть потенциалом внутрифирменной трудовой мобильности. Работник, способный выполнять в организации различные трудовые функции, работать в разных цехах и подразделениях, приносить пользу различными компетенциями, представляет для работодателя немалую ценность, особенно в условиях организационных изменений, в период кризиса (в том числе вызванного пандемией). В условиях кризиса требуется кадровая гибкость и возможность оперативно реагировать на ухудшение или радикальное изменение рыночной ситуации, особенно при сокращении численности персонала.

4. Инновационный потенциал работника включает следующие компоненты: участие в выпуске инновационной продукции; способность к творческой работе; число рационализаторских предложений и изобретений; участие в кружках качества; участие в НИОКР организации; наличие знака «лучший по профессии», почетное звание рационализатора и др.

Всегда ли работнику нужна и полезна способность к творческой работе? Полагаем, что практически всегда, но любые инновационные качества работника, перечисленные выше, становятся компонентами его инновационного трудового потенциала при условии, что сама организация является достаточно инновационной и потому нуждается в сотрудниках, способных участвовать в разработке и реализации инноваций.

Компоненты инновационного потенциала организации характеризуются принципиальной возможностью их измерения: доля выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска; количество рационализаторских предложений и новаций в расчете на 1 работника; доля работников, занятых в НИИОКР, в общей численности работников; доля расходов на НИОКР в общем объеме продукции (работ, услуг); степень износа основных производственных фондов; рост годового экономического эффекта от внедрения инноваций. Эти показатели характеризуют не только инновационный потенциал организации, но и его практическую реализацию в виде экономического эффекта от внедрения инноваций.

5. Личностный и деловой потенциал присущи отдельному работнику и включают следующие компоненты: тип личности (преобладающий темперамент); набор личностных качеств для специальности (профессии); набор деловых качеств для специальности (профессии); уровень материальных потребностей; уровень трудовой мотивации; жизненный опыт для работы; внешние связи для работы; уровень психологической устойчивости; конфликтность в работе; трудовая дисциплина.

Заметим, что среди перечисленных компонентов, разных по своему характеру, есть такие, которые присущи человеку от природы: преобладающий темперамент, уровень психологической устойчивости и конфликтности даже с учетом возможных изменений человека с возрастом, из-за болезней и т.п. Какие-то качества приобретаются работником в течение жизни, на них существенно влияют обучение и жизненный опыт. Что касается личностных качеств, полезных в той или иной сфере деятельности, то перечень этих качеств очень велик, как и

перечень профессий, специальностей и должностей, в которых одни качества могут помочь человеку добиться хороших результатов, продвинуться по службе, сделать карьеру и т.п., а другие мало влияют на результаты труда.

б. Социальный потенциал работников организации включает следующие компоненты: уровень соблюдения общественной и внутрифирменной морали, уровень стабильности трудового коллектива (число работников, проработавших более трех лет), общий уровень культуры, социальный капитал (число друзей, знакомых), стабильность социально-психологического климата организации, получение социальных благ в организации, соблюдение социальных гарантий согласно ТК РФ, прохождение аттестации кадров, уровень текучести рабочих кадров. Здесь многое зависит от того, в какой сфере деятельности (производство, продажи, услуги), в какой организации (крупной, средней или малой) и в каком секторе экономики (государственном или частном) трудится человек.

В последние годы роль социального потенциала не только возросла, но и изменилась: отныне и на обозримую перспективу ключевую роль играет активность человека в социальных сетях, умение использовать их в своей профессиональной деятельности. Это особенно важно в тех случаях, когда коммуникабельность работника для организации полезна, и большое число друзей и знакомых, в том числе в интернете, помогает добиваться хороших производственных результатов.

Количество мест работы также влияет на социальный трудовой потенциал работника, но по-разному и неоднозначно. Обычно у руководителей кадровых служб вызывает недоверие претендент на вакансию (рабочее место), который очень долго работал в предыдущей организации, причем в одной и той же должности. Велика вероятность, что такой работник окажется неинициативен, инертен и не захочет обучаться чему-то новому в организации. С другой стороны, работник, часто и регулярно меняющий работу после 30-35 лет, также ненадежен и, скорее всего, обладает конфликтным характером.

Известно, что в организациях с высоким уровнем текучести кадров трудно, подчас невозможно добиваться хороших результатов, особенно если в

производстве используются сложные и наукоемкие технологии. В инновационных организациях выше роль работников, которые проработали здесь достаточно долго, хорошо владеют компьютером и интернетом, накопили нужные знания и опыт и способны передавать их более молодым сотрудникам.

Компоненты социального потенциала организации: количество нарушений внутрифирменной дисциплины и морали на 1 работника, уровень стабильности коллектива (удельный вес работников, проработавших на заводе 3 и более лет), стабильность социально-психологического климата (удельный вес работников, не участвовавших в конфликтах), уровень соблюдения Трудового Кодекса РФ работниками, уровень предоставления социальных благ в соответствии с трудовыми договорами, удельный вес работников, прошедших аттестацию персонала.

7. Экономический потенциал работника по данным наших исследований включает следующие компоненты: годовой доход работника, стоимость личного имущества, сумма ипотечных кредитов, годовой доход от депозитных вкладов и карт, годовой доход от ценных бумаг, квартиры или иного имущества, рост выработки к предыдущему году, личные затраты на обучение. Экономический потенциал работника зависит от его доходов и непосредственно от трудовой деятельности в самой организации, а также от иных источников (вторичная занятость, самозанятость, социальные трансферты, доходы от собственности). Имеет значение уровень доходов, накопленных за определенное время, и воплотившихся в имуществе (недвижимости и др.) или других активах, которые также могут приносить доход. При этом точнее и правильнее оценивать уровень доходов не отдельного человека, а семьи в целом. Поэтому важны не только уровень и источники доходов, но и денежные обязательства (например, выплаты по ипотечным кредитам), а также иные расходы работника, их структура и целевое назначение. При этом расходы на образование и повышение квалификации, осуществляемые человеком, следует относить к инвестициям.

Экономический потенциал работника важен не только для него самого и его семьи, но и для организации, причем, связь эта достаточно непростая. Работник, страдающий от недостатка денежных средств, с одной стороны, будет нацелен на

решение текущих задач, связанных с выживанием семьи, что может осложнить его участие в долгосрочных проектах, в том числе инновационных, осуществляемых организацией. С другой стороны, такой человек, будучи заинтересован в дополнительной зарплате, часто готов перерабатывать, работать сверхурочно, по праздникам, в выходные дни и т.п. И, напротив, работник, не испытывающий острой потребности в увеличении доходов (например, благодаря вторичной занятости или нетрудовым доходам), оказывается не столь мотивирован на дополнительные трудовые усилия.

Компонентами экономического потенциала организации являются такие общепризнанные показатели, как объемы производства (работ, услуг), чистая прибыль организации, производительность труда, общие доходы (зарплата, премии) в расчете на 1 работника, удельный вес фонда оплаты труда в выручке организации, среднемесячная заработная плата на 1 работника.

На рисунке 1.2.1 показаны факторы (компоненты) трудового потенциала работника в составе 7 компонентов, определенные методом источниковедческого анализа трудов известных ученых. На рисунке 1.2.2 приведены компоненты трудового потенциала организации в составе 6 компонентов, также выявленные методом источниковедческого анализа.

Вклад перечисленных выше компонентов в частные показатели трудового потенциала работника и организации и вклад частных компонентов в интегральный показатель неодинаков; в проведенном автором исследовании он был выявлен с помощью опроса экспертов.

Расшифровка аббревиатур, использованных в схеме на рис. 1.2.1 и 1.2.2:

КТУ – коэффициент трудового участия; КТВ – коэффициент трудового вклада; ВПО – высшее профессиональное образование; СПО – среднее профессиональное образование; СОО – среднее общее образование; НИОКР – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы; ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

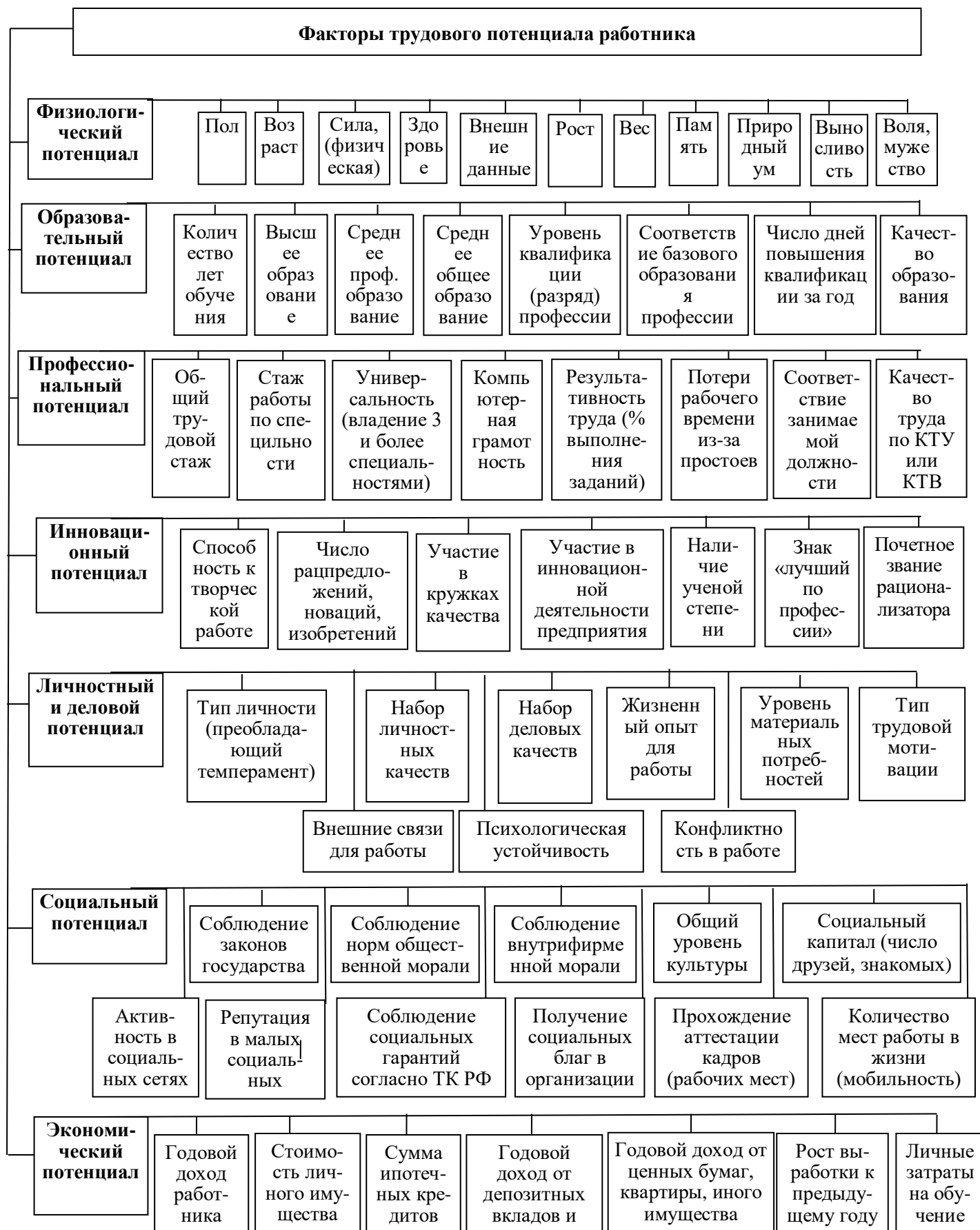


Рис. 1.2.1. Структура интегрального показателя трудового потенциала работника

Источник: составлено автором



Рис. 1.2.2. Структура интегрального показателя трудового потенциала организации

Источник: составлено автором

Для определения значимости выявленных факторов была определена необходимость экспертного опроса ученых в области экономики труда и практических работников (руководителей и специалистов) организаций.

1.3. Взаимосвязь трудового потенциала и конкурентоспособности работников

В рамках уточнения сущности и роли трудового потенциала организации и работника как предмета исследования и управления в организации представляется целесообразным рассмотреть, в какой степени трудовой потенциал работника представляет ценность для него самого, насколько способствует его успешности и конкурентоспособности. *Конкурентоспособность* – это свойство субъекта, характеризующее его способность совершать конкурентные действия лучше конкурентов, опережать и побеждать их в процессе конкуренции. Конкурентоспособность может быть высокой, средней или низкой – с соответствующими шансами на победу. Конкурентоспособность неразрывно связана с конкуренцией, понимаемой в данном контексте как процесс соперничества за обладание экономическими благами: товарами, услугами, ресурсами, деньгами. В подобном соперничестве могут участвовать не только продавцы, но и покупатели, особенно в условиях дефицита товаров и ресурсов.

Основными субъектами конкуренции на рынке труда являются наемные работники и наниматели; выразителями их интересов могут быть профсоюзы и объединения работодателей. Нанимателем может быть и государство; более того, для многих людей (военнослужащих, полицейских, чиновников, школьных учителей, работников сферы культуры и др.) других работодателей, кроме государственных или муниципальных организаций, практически нет.

Конкуренция на рынке труда происходит между наемными работниками за рабочие места при поиске работы и служебное продвижение в организации, между работодателями за работников, особенно ценных, между работодателями и работниками (или профсоюзами) за условия найма.

Конкурентоспособность работников исследуют многие отечественные авторы, при этом определяют ее по-разному. Так, Я.И. Кибанов полагает, что «конкурентоспособности работника – свойство работника успешно конкурировать на рынке труда с работниками, которые имеют аналогичную профессию, специальность, уровень квалификации³⁷». По мнению А.П. Егоршина, «конкурентоспособности работника – это наличие у работников знаний, умений, навыков, с помощью которых он способен побеждать в конкуренции на рынке труда в определенный момент времени и сохранять за собой рабочее место»³⁸. Н.А. Телегина и И.Н. Пылаев подчеркивают влияние конкурентоспособности работников на конкурентоспособность организации: «конкурентоспособный работник, с одной стороны, способен показывать высокие трудовые результаты и выдерживать конкуренцию за лучшие условия работы; с другой стороны, он вносит существенный вклад в повышение конкурентоспособности предприятия»³⁹. Рядом авторов исследуются проблемы формирования и развития конкурентоспособности специалистов. По мнению И.В. Рязанцевой, «конкурентоспособным является специалист, обладающий высокопрофессиональными и личностными компетенциями, приобретенными в процессе обучения, способный за счет готовности к генерации новых знаний и внедрению инноваций выигрывать конкурентную борьбу на рынке труда»⁴⁰. Различать личную и профессиональную конкурентоспособность работников предлагают и другие авторы. По мнению Е.А. Стрелец, первая зависит от способности к инновациям, исполнительской дисциплины, толерантности, способности работать в команде, карьерных амбициях и др.; вторая представляет собой совокупность таких компонентов, как образование, опыт, знание

³⁷Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова, 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005, С. 203.

³⁸Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. – 3 изд. М.: ИНФРА-М, 2013, с. 132.

³⁹Телегина Н.А., Пылаев И.Н. Концептуальные основы формирования конкурентоспособности работников предприятий //Вестник Томского государственного университета. Экономика, 2015. №3 (31), с.56.

⁴⁰Рязанцева И.В. Воспроизводство трудового потенциала конкурентоспособных специалистов в условиях современной экономики». Автореферат на соискание кандидатской диссертации. Томск, 2014, с. 9.

современных информационных технологий и др.⁴¹ Л.А. Тарасова, разделяя факторы конкурентоспособности работника на врожденные и приобретенные, включающие психофизиологические, профессионально-квалификационные и деловые качества, подчеркивает, что они позволяют реализовать трудовой потенциал работника⁴².

Мы полагаем, что факторов конкурентоспособности работника на рынке труда достаточно много; основными из них являются физиологические качества (здоровье, привлекательность, возраст, пол, национальность); образование и уровень квалификации; трудовой опыт; польза, которую работник приносит работодателю; личностные качества, репутация; потенциал трудовой мобильности; знакомства и связи (в том числе родственные); наличие местной регистрации; общий уровень культуры; вредные привычки и др.

Можно заметить, что многие из этих факторов непосредственно связаны или совпадают с различными компонентами трудового потенциала работника. Поэтому анализ взаимосвязи трудового потенциала работника и его конкурентоспособности на рынке труда представляет научный интерес.

Конкурентоспособность работника определяется не только его возможностями (врожденными и приобретенными), но и результатами трудовой деятельности, пользой, которую он приносит своему работодателю. Эту пользу можно было бы отождествить с продуктивностью труда работника, если бы не вероятный, а подчас и неизбежный субъективизм в ее оценке в тех случаях, когда индивидуальные результаты трудовой деятельности невозможно или трудно определить количественно, особенно, в условиях высокотехнологичного и инновационного производства.

К важнейшим компонентам трудового потенциала, определяющим конкурентоспособность работника, относятся природные способности, роль которых особенно велика в профессиях программиста, инженера, конструктора,

⁴¹Стрелец Е.А. Теоретико-методологические аспекты развития конкурентоспособности специалистов газоперерабатывающей промышленности. Автореферат на соискание кандидатской диссертации. Краснодар, 2012, с.12.

⁴² Тарасова Л.А. Конкурентоспособность работников энергетической системы: факторы формирования, критерии оценки: дис. канд. экон. наук / Л.А. Тарасова. – Саратов, 2001, с.38.

музыканта, художника, дизайнера, писателя, актера, спортсмена, математика и др. Не менее важны приобретаемые в течение жизни профессиональные знания, умения и трудовые навыки, а также здоровье, опыт, репутация, потенциал трудовой мобильности. В конкуренции между работниками за хорошие рабочие места и продвижение по службе обычно побеждают те из них, кто обладает более качественным и конкурентоспособным трудовым потенциалом.

Продуктивность труда работника и его полезность нанимателю зависит от качества его трудового потенциала, а также от трудовой мотивации. Можно разграничить компоненты и факторы, определяющие трудовой потенциал работника, и факторы конкурентоспособности работника.

Зависимость между трудовым потенциалом работника и его конкурентоспособностью существует и требует системного исследования. Очевидно, что рост конкурентоспособности работника должен приводить к росту его трудового потенциала. В разных отраслях экономики могут быть востребованы разные компоненты трудового потенциала работника, влияющие на его конкурентоспособность.

Очень важна востребованность самой профессии, которой овладел работник, актуальность тех знаний и навыков (компетенций), которые он может предложить нанимателям. Технический прогресс и инновации вызывают отмирание старых и появление новых профессий и специальностей, порождая тем самым структурную безработицу, обрекают часть работников, прежде обладавших конкурентоспособным трудовым потенциалом и успешно реализовавших его на рынке труда, на снижение, а затем и утрату своей конкурентоспособности. Многие авторы отмечают рост числа профессий, где уже в обозримой перспективе велик риск замены людей машинами или, по выражению Ю. Харари, компьютерными алгоритмами⁴³. Согласно оценкам К. Фрея и М. Осборна, 47% профессий находятся в зоне высокого риска утраты значимости и в ближайшие 20 лет станут почти не нужны работники таких

⁴³Харари Ю. Н. Homo Deus. Краткая история будущего / Юваль Ной Харари. — М.: Синдбад, 2018. — 496 с.

профессий, как кассир, официант, пекарь, водитель автобуса, строительный рабочий, охранник, архивариус и др.⁴⁴

Для людей, которые много лет трудятся в одной организации, важную роль играет способность работать в команде, умение выстраивать отношения с коллегами, готовность соблюдать писанные и неписанные правила и корпоративные традиции. Эти качества во многом определяют конкурентоспособность работника именно в данной организации.

Иные качества нужны людям, занятым на профессиональных рынках труда, где спрос на отдельные виды работников (программистов, аудиторов, юристов, маркетологов, музыкантов, актеров и др.) работодатели предъявляют для выполнения эпизодических, но повторяющихся работ, разовых заказов. Здесь особенно важны квалификация, опыт, мобильность, здоровье, репутация, умение грамотно предложить себя, свои услуги.

Особый набор профессиональных и личностных качеств требуется от работников, участвующих в нестандартных формах занятости, которая включает неформальную, неполную, сверхурочную, временную, вторичную, занятость на основе договоров гражданско-правового характера, в домашних хозяйствах населения. Новой формой нестандартной занятости является занятость внеофисная, удаленная (дистанционная); растет число фрилансеров, которые самостоятельно предоставляют услуги разным клиентам.

Массовое распространение удаленной занятости стало возможным благодаря использованию новых информационно-коммуникационных технологий, владение которыми стало одним из главных компонентов конкурентоспособного работника. Дистанционно работают многие программисты, дизайнеры, редакторы, переводчики, писатели, финансисты, юристы, архитекторы, т. е. те специалисты, продукт деятельности которых можно доставить к заказчику с помощью Интернета. Число сотрудников, работающих

⁴⁴ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, 'The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?', 17 September 2013, http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

удаленно, быстро растет. В 2009 г. в мире работали дистанционно 22 % работников, в 2012 г. – 32 %⁴⁵. В 2017 году в США около 37% сотрудников работали удаленно. В условиях коронавирусной пандемии процессы удаленной занятости получили дополнительный импульс на рынке труда.

Для людей, желающих найти работу на международном рынке труда, очень важны знание английского языка, а также востребованность самой профессии. Так, у российских программистов, математиков, физиков, выдающихся музыкантов или спортсменов значительно больше шансов найти работу за рубежом, чем у юристов или экономистов, даже квалифицированных, которые, будучи конкурентоспособными на национальном рынке труда, слабо востребованы для работы за рубежом. В последние десятилетия особенно важным фактором конкурентоспособности работника стала его готовность к участию в инновационной деятельности предприятия.

Итак, факторов, влияющих на конкурентоспособность работника, достаточно много, при этом они по-разному проявляют себя в различных жизненных ситуациях, на разных рынках труда (внутрифирменном, профессиональном, в условиях удаленной занятости).

Рассматривая взаимосвязь конкурентоспособности работника и компонентов его трудового потенциала, уместно поставить вопрос о силе взаимного влияния (сильное, умеренное, слабое). Мы провели исследование среди 793 респондентов с помощью анкеты №1 о взаимном влиянии трудового потенциала работника и его конкурентоспособности. Опрос проводился в 2011 и 2018 гг. среди работников организаций, заочно обучающихся в нижегородских вузах по экономическим и управленческим специальностям (анкета №1 приведена в Приложении I). Ответы респондентов позволили качественно оценить влияние конкурентоспособности работника на трудовой потенциал его самого и организации, в которой он работает.

⁴⁵Катенева Ю. Удаленных работников хотят уравнивать с офисными [Электронный ресурс] // Профсоюзы сегодня: профсоюзный информационный портал. URL: <http://www.unionstoday.ru/news/russian/2012/10/05/17278> (дата обращения: 06.11.2019).

Критерии, по которым были сгруппированы факторы конкурентоспособности работника, очень похожи на те, что использованы при определении компонентов трудового потенциала работника. Но полного совпадения нет, поскольку, во-первых, конкурентоспособность работника и его трудовой потенциал – понятия близкие, но не тождественные, и, во-вторых, при выборе компонентов трудового потенциала работника и особенно организации для автора была важна практическая возможность их количественной оценки; при определении факторов конкурентоспособности такой задачи не ставилось. Поэтому факторы конкурентоспособности работника разделены автором на следующие группы: природные качества и способности, образовательный уровень, профессиональные качества, личностные и социальные качества, жизненные обстоятельства. По сравнению с компонентами трудового потенциала работника одни факторы конкурентоспособности были объединены (профессиональные и инновационные, личностные и социальные), другие были выделены в отдельную группу или рассматривались более подробно (жизненные обстоятельства, потенциал трудовой мобильности). По данным проведенного исследования, некоторые факторы конкурентоспособности работника влияют на трудовой потенциал организации достаточно умеренно или слабо.

Различное влияние одних и тех же факторов конкурентоспособности работника на разные уровни трудового потенциала имеет объективные причины. Например, внешние данные работника иногда существенно влияют на его трудовой потенциал. Известно, что красивые продавцы успешнее в работе, особенно с покупательницами; мужчинам приятнее, когда их обслуживают красивые девушки. Пол работника, иногда влияющий на его (ее) конкурентоспособность, может влиять и на трудовой потенциал, если та или иная профессия действительно предъявляет особые требования или предполагает ограничения гендерного характера. Образовательный уровень, будучи фактором конкурентоспособности работника, казалось бы, должен в равной степени влиять на трудовой потенциал всех уровней агрегирования. Но это не совсем так, учитывая сигнальную роль дипломов о высшем образовании на российском

рынке труда. При проведении исследования в 2011 и 2018 гг. многие респонденты указывали на то, что диплом о высшем образовании для них важнее, чем знания, получение в вузе. Известно, что множество выпускников российских вузов работает не по специальности. В таких случаях увеличение продолжительности обучения, принося пользу самому работнику, оказывается не столь полезным для организации. В таб. 1.3.1 показано влияние факторов конкурентоспособности на трудовой потенциал работника и организации.

Таблица 1.3.1

Влияние факторов конкурентоспособности на трудовой потенциал работника и организации

Факторы конкурентоспособности работника	Их влияние на трудовой потенциал	
	работника	организации
Природные качества и способности		
Сила, выносливость, работоспособность	сильное	умеренное
Здоровье (физическое, психическое)	сильное	сильное
Внешние данные (красота, рост и др.)	умеренное	слабое
Ум (интеллект), память	сильное	сильное
Творческие способности и таланты	сильное	сильное
Пол	умеренное	слабое
Возраст	умеренное	умеренное
Иные качества (темперамент, сила воли, агрессивность, харизматичность, воображение и др.)	сильное	умеренное
Образовательный уровень		
Количество лет обучения	сильное	умеренное
Уровень и качество образования	сильное	сильное
Уровень квалификации	сильное	сильное
Готовность повышать квалификацию	сильное	сильное
Должностное положение в организации	сильное	сильное
Профессиональные качества		
Уровень мастерства, производительность труда,	сильное	сильное
Деловые, управленческие качества	сильное	сильное
Компьютерные навыки	сильное	сильное
Способность к инновациям	сильное	сильное
Профессиональная репутация	сильное	умеренное
Стаж профессиональной деятельности, опыт	сильное	сильное
Стаж работы в организации	умеренное	сильное
Потенциал внутрифирменной мобильности	умеренное	сильное
Потенциал межфирменной мобильности	сильное	слабое
Потенциал профессиональной мобильности	сильное	умеренное
Потенциал территориальной мобильности	умеренное	слабое
Личные связи, в т.ч. родственные	сильное	умеренное
Личностные и социальные качества		
Черты характера, полезные в профессии, должности	сильное	сильное
Уровень потребностей и трудовой мотивации	умеренное	умеренное
Общий уровень культуры	умеренное	умеренное
Жизненный опыт	сильное	умеренное
Лояльность к руководству организации	умеренное	сильное
Соблюдение норм внутрифирменной морали	умеренное	сильное
Соблюдение законов, норм общественной морали	слабое	умеренное

Факторы конкурентоспособности работника	Их влияние на трудовой потенциал	
	работника	организации
Другие факторы (религиозность, политические взгляды, вредные привычки, зависимости и др.)	умеренное	умеренное
Жизненные обстоятельства		
Внезапная болезнь, несчастный случай	сильное	умеренное
Стихийное бедствие, война и т.п.	сильное	умеренное
Семейные проблемы (дети, родственники)	сильное	умеренное
Отсутствие местной регистрации (прописки)	сильное	умеренное
Наличие судимости и др.	сильное	умеренное

Источник: составлено автором

Жизненные обстоятельства, влияющие на конкурентоспособность работника, могут быть разными: отсутствие местной регистрации (прописки), семейные проблемы (рождение ребенка, развод и др.), наличие судимости, несчастный случай, жертвой которого стал работник, катастрофа или стихийное бедствие (пожар, наводнение), межнациональный конфликт, военные действия и т.п. Перечисленные обстоятельства не связаны с личными или социальными качествами работника, это именно внешние обстоятельства, которые непосредственно его коснулись, отразились на конкурентоспособности и одновременно с этим существенно повлияли на трудовой потенциал. На трудовом потенциале организации подобные обстоятельства отражаются не столь заметно, хотя полностью их влияния исключать нельзя.

Таким образом, обосновано взаимное влияние трудового потенциала работника и его конкурентоспособности. С одной стороны, компоненты трудового потенциала работника в той или иной степени влияют на его конкурентоспособность на разных видах рынков труда. С другой стороны, факторы конкурентоспособности работника влияют, также по-разному, на трудовой потенциал самого работника и организации.

Большинство компонентов трудового потенциала работника и факторов его конкурентоспособности совпадают. Но в отличие от работника, который в любом случае выигрывает от повышения своей конкурентоспособности и усиления трудового потенциала, организация не всегда заинтересована в том, чтобы работник стал более конкурентоспособным, поскольку это увеличивает его востребованность на рынке труда и возможность ухода к конкурентам.

Выводы по первой главе

1. Уточнена и обоснована взаимосвязь между понятиями «человеческие ресурсы» и «трудовые ресурсы», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал». Человеческий капитал – знания и умения, приносящие доходы его обладателю; инвестиции в него предполагают последующее увеличение дохода. Трудовой потенциал работника – источник возможностей; его увеличение приводит к росту продуктивности труда, но не всегда – к росту дохода.

2. Трудовой потенциал работников рассматривается как совокупность семи компонентов: физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального, экономического потенциалов.

3. Трудовой потенциал организации – результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников; состоит из кадрового, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического потенциалов. Трудовой потенциал организации характеризуется потенциальными возможностями всех работников путем интеграции знаний, умений, способностей и компетенций, реализуемых в сотрудничестве с руководителями, специалистами, рабочими и служащими на внутрифирменном рынке труда.

4. Исследованы взаимосвязи конкурентоспособности работников и трудового потенциала работников и организации. Конкурентоспособность работника характеризует его возможности в соперничестве с другими работниками при найме и служебном продвижении. На конкурентоспособность работника влияют результаты трудовой деятельности, отношения с руководством и коллегами.

5. В диссертации с помощью анкеты №1 определены факторы конкурентоспособности, влияющие на трудовой потенциал работника. Обосновано взаимное влияние трудового потенциала работника и его конкурентоспособности.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА И ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Аналитическая оценка структуры организаций в российской экономике

Организация является основным звеном экономики в России в сферах производства и управления. Все организации в соответствии со ст. 48 Гражданского Кодекса Российской Федерации (ГК РФ) относятся к юридическим лицам. Согласно ст. 50 ГК РФ организации могут быть как коммерческими, основной целью которых является получение прибыли, так и некоммерческими, которые «могут осуществлять приносящую доход деятельность, если это предусмотрено их уставами, лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы, и если это соответствует таким целям»⁴⁶.

Некоммерческие организации (НКО) являются крупным сегментом экономики любой страны; в России их вес особенно велик из-за обширного государственного сектора, в котором все организации от госкорпораций до образовательных учреждений являются некоммерческими. По данным Росстата за 2019 г. только на долю сегмента государственного управления, обеспечения военной безопасности и социального обеспечения приходилось 7% общего числа занятых в стране⁴⁷. Согласно данным Министерства юстиции Российской Федерации, по состоянию на 05 октября 2021 г. в стране насчитывалось 210629 НКО⁴⁸. Некоммерческие организации разнообразны по роду деятельности, организационно-правовой форме и масштабу, однако общим для них, как и для любых организаций в принципе, свойством является потребность в эффективном использовании потребляемых ресурсов, включая трудовые.

Коммерческие организации также разнообразны по видам и масштабу. В Гражданском Кодексе Российской Федерации после принятия ФЗ-99 от

⁴⁶ ГК РФ Статья 50. Коммерческие и некоммерческие организации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/3a585d0351c74adc4c9878b6019d704cdd9d3699/ (дата обращения 12.09.2021).

⁴⁷ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. – М., 2020. – 145 с.

⁴⁸ Информационный портал Министерства юстиции Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <http://unro.minjust.ru/NKOs.aspx> (дата обращения 05.10.2021).

05.05.3014 выделяется 10 видов коммерческих организаций. Среди них самой распространённой разновидностью является общество с ограниченной ответственностью. В России зарегистрировано свыше 3,5 млн. обществ с ограниченной ответственностью – это самая большая доля среди юридических лиц. В 2020 году в России прекратили свою деятельность 479 тыс. коммерческих организаций. Количество закрытых организаций в 2,43 раза превысило число вновь созданных (197 тыс.) – худший показатель за последние 18 лет⁴⁹. Рис. 2.1.1 показывает, что численность компаний в России неуклонно снижается с 2016 года, поскольку ежегодно их открывается меньше, чем закрывается. Эта тенденция проявилась еще до пандемии COVID-19.

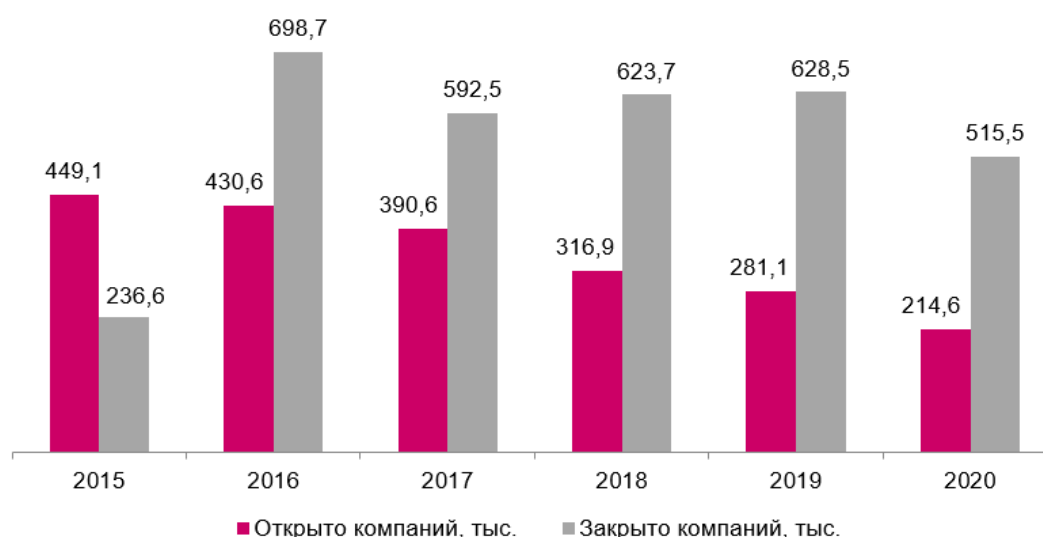


Рис. 2.1.1 Численность компаний в России с 2015 по 2020 гг. Источник: FinExpertiza⁵⁰.

В законодательных актах РФ и в публикациях чаще встречаются понятия «малый и средний бизнес» (МСБ) либо «средний и крупный». При этом следует подчеркнуть роль именно крупного бизнеса в экономике страны, в частности из-за высокой доли нефтегазового сектора в ВВП (порядка 20% в последние годы⁵¹), для которого характерны крупные компании. В целом, согласно данным Росстата,

⁴⁹ ЦМАКП, аналитический обзор «Банкротства юридических лиц в России: основные тенденции», дата публикации 19.01.2021. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <http://www.forecast.ru/ARCHIVE/Analitics/PROM/2021/Bnkrpc-2020.pdf> (дата обращения 18.04.2021). С.3.

⁵⁰ Аудиторская компания FinExpertiza. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2021/zakryt-i-otkryt-kompaniy/>(дата обращения 18.04.2021)

⁵¹ Росстат. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/p2EdtmzG/Доля НГС в ВВП \(с 2017 г.\).xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/p2EdtmzG/Доля%20НГС%20в%20ВВП%20(с%202017%20г.).xlsx) (дата обращения 10.09.2021)

крупный бизнес вносит основной вклад в ВВП, доля малого и среднего бизнеса не превышает 20-22%⁵².

Тем не менее, роль среднего бизнеса в экономике, на первый взгляд, не столь существенная, может оказаться, особенно в перспективе, решающей для экономического развития страны. Предприятия среднего бизнеса с одной стороны, обладают **большой** гибкостью по сравнению с крупными организациями и соответственно более склонны к изменениям и внедрению новшеств, с другой стороны, у них выше запас прочности по сравнению с малыми предприятиями, что позволяет им не только направлять все ресурсы на выживание в сложных экономических условиях, но также выделять их на развитие новых направлений бизнеса, внедрение новых технологий. Такие предприятия особенно нуждаются в квалифицированных работниках.

Большая часть крупных российских предприятий относится не к высокотехнологичным, а к «ресурсным» отраслям, консервативным по своему характеру. Кроме того, крупным предприятиям в принципе свойственна инертность, они более бюрократизированы и менее гибки, чем малые предприятия. Информационные потоки в них становятся более медленными, организационная структура – более сложной.

Это подавляет творческое мышление и ограничивает способности создания инноваций. Согласно исследованиям О. Голиченко и Ю. Балычевой, переход к выпуску новых видов продукции в крупных российских организациях чаще происходит не за счет их создания собственными силами, а за счет имитации неизвестного на локальном рынке, но известного за его пределами продукта. Подобным организациям нередко свойственно представлять продукцию, подвергнутую незначительной модификации, не меняющей её свойств, как инновационную⁵³. Рынки, на которых они работают – чаще олигополистические, чем конкурентные, что также не создаёт стимулов для внедрения новшеств. На

⁵² Росстат. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/NIGSWSzi/Доля МСП в ВВП \(с 2017 г.\).xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/NIGSWSzi/Доля МСП в ВВП (с 2017 г.).xlsx) (дата обращения 14.09.2021 г.)

⁵³Голиченко О.Г., Балычева Ю.Е. Размерность предприятий как фактор, определяющий структуру инновационного процесса // Инновации. 2016 г. №3(209). С. 21-32

этом фоне более выигрышной для инновационной деятельности является позиция среднего бизнеса, который в основном действует на конкурентных рынках.

У предприятий малого бизнеса есть свои преграды для инновационной деятельности, и не только связанные с недостаточной устойчивостью. Отсутствие рыночной власти не позволяет им создавать достаточно эффективные рыночные барьеры для защиты созданной инновации от имитаций со стороны конкурентов и усложняет получение дохода от вложений в инновационные проекты⁵⁴.

В диссертационном исследовании были использованы результаты опросов, проведенных автором в 2011 и 2018 гг. В качестве респондентов выступали проживающие в Нижнем Новгороде и Нижегородской области студенты-заочники, обучавшиеся на момент опроса в вузах города по экономико-управленческим специальностям и работавшие в различных организациях города и области.

Исследование, в частности, показало, что предприятия среднего бизнеса чаще проявляют инновационную активность, чем организации с небольшой численностью занятых. На рис. 2.1.2 показан процент организаций, в которых выпускается инновационная продукция/оказываются услуги (по отношению к общему их числу в группе) в зависимости от количества занятых в организации.

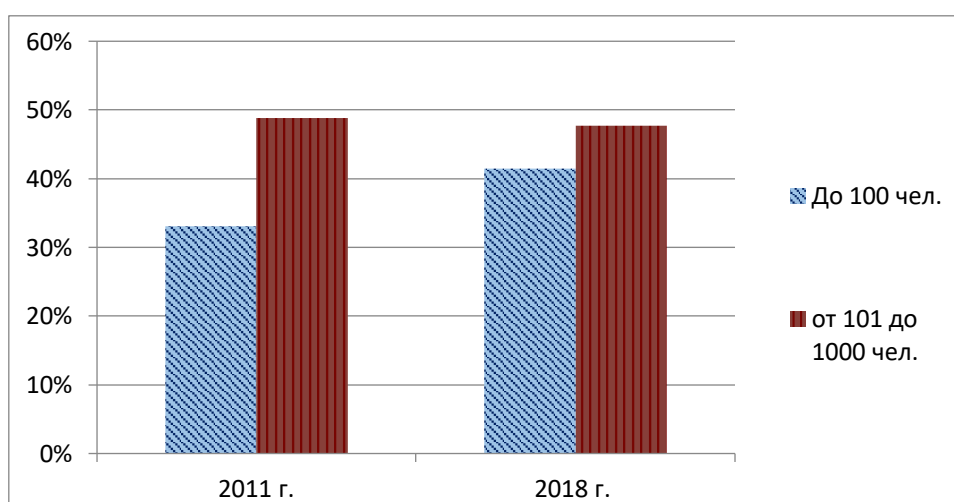


Рис. 2.1.2. Процент организаций, выпускающих инновационную продукцию/услуги в зависимости от количества занятых.

Источник: составлено автором

⁵⁴A. Arundel, H. Hollanders. EXIS: An Exploratory Approach to Innovation Scoreboards. Brussels: European Commission, DG Enterprise, 2005

Согласно данным опросов сотрудников организаций Нижегородского региона, организации малого бизнеса (с числом занятых до 100 чел.) и в 2011, и в 2018 гг. в среднем демонстрировали более низкую инновационную активность, чем организации, относившиеся к среднему и частично – к крупному бизнесу (с числом занятых от 100 до 1000 чел.). В 2011 году инновационную продукцию выпускали 33% предприятий с численностью занятых до 100 человек и 48% предприятий с численностью занятых более 100 человек. В 2018 – соответственно 41% и 47% (зависимость стала менее выраженной).

По уровню рентабельности средний бизнес в России также превосходит малый, который существует на грани выживания. По данным Росстата за 2011-2018 гг., рентабельность активов у юридических лиц – субъектов среднего предпринимательства почти всегда была выше, чем у субъектов малого (рис. 2.1.3).

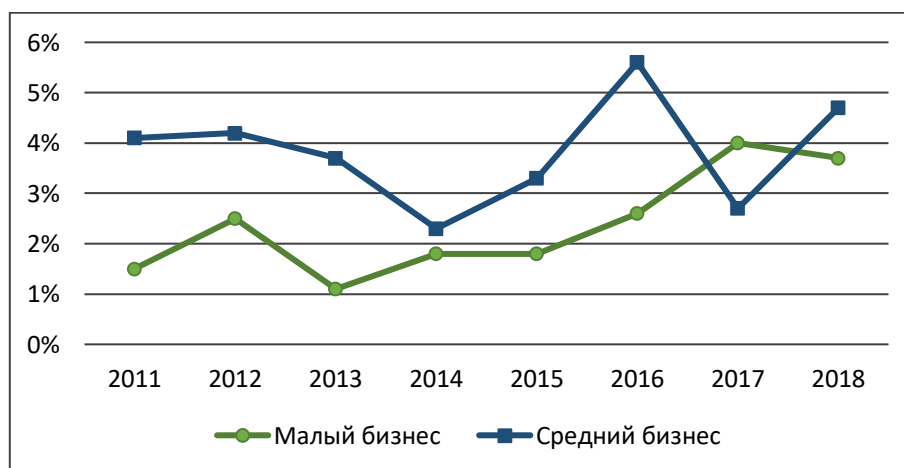


Рис. 2.1.3. Рентабельность активов юридических лиц – субъектов малого и среднего предпринимательства в 2011-2018 гг., % (источник: составлено автором на основе данных Росстата)⁵⁵.

В условиях коронавирусного кризиса 2020-2021 гг. средний бизнес продемонстрировал значительно более высокую устойчивость, чем малый бизнес. Об этом свидетельствует динамика количества предприятий микро-, малого и среднего бизнеса с июля 2020 г. по июль 2021 г. в процентном выражении, представленная на рис. 2.1.4.

⁵⁵Росстат. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13223> (дата обращения 01.08.2021 г.)

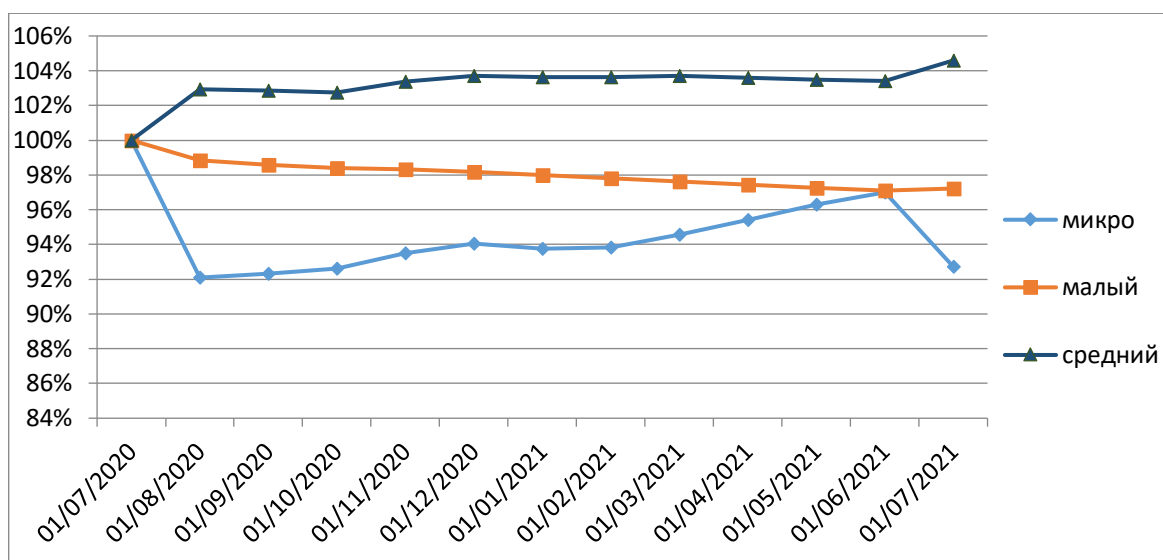


Рис. 2.1.4. Динамика количества предприятий в зависимости от принадлежности к микро-, малому или среднему бизнесу в 2020-2021 гг. (источник: составлено автором на основе данных Федеральной налоговой службы России)⁵⁶.

Можно видеть, что предприятия среднего бизнеса меньше пострадали в период коронавирусной пандемии; их количество не только не сократилось, но даже выросло, в отличие от более мелких организаций.

Таким образом, средний бизнес, с одной стороны, является значительно более гибким и менее бюрократизированным по сравнению с крупным, и с другой, как подтвердили проведённые автором исследования, проявляет гораздо большую устойчивость в условиях кризиса и имеет возможность направлять ресурсы на инновационное развитие. Для этих предприятий особенно важен высококачественный трудовой потенциал, который можно использовать для роста рентабельности и повышения конкурентоспособности и устойчивости бизнеса.

В современном мире трудно переоценить роль инноваций. Чем выше инновационная активность предприятия, тем успешнее оно реагирует на появление новых технологий, колебания спроса, изменение внешних условий, введение санкций, и т.п. Инновационная активность предприятий определяет перспективы успешного развития не только их самих, но и страны в целом, способствует улучшению отраслевой структуры экономики, повышению доли высокотехнологичных отраслей. В связи с этим важно определить критерии

⁵⁶ФНС России. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL <https://ofd.nalog.ru/statistics.html> (дата обращения 20.07.2021 г.)

инновационности предприятия и выявить взаимосвязь между ними и характеристиками трудового потенциала работников.

В опросах 2011 и 2018 годов респондентам предлагалось ответить на вопросы анкеты, в числе которых, в частности, были заданы два следующих вопроса: «Применяются ли в вашей организации инновационные технологии» и «Выпускаются ли на Вашем предприятии инновационные товары или услуги». В указанные годы соответственно 65,3% и 68,5% респондентов ответили, что в их организации применяются инновационные технологии. Отвечая на второй вопрос, оценивают ли они продукцию своей организации как инновационную, респонденты оказались менее оптимистичными в оценках: соответственно 40,4% и 37,7% из них оценили продукцию своего предприятия как инновационную. При этом респонденты, работающие в малом бизнесе (торговля, сервис, закупки), значительно реже считали свою трудовую деятельность и продукцию/услуги организации инновационными.

Для оценки инновационной активности предприятий в качестве основного был выбран пункт, характеризующий выпуск инновационной продукции. По мнению авторов, он наиболее адекватен как показатель инновационной активности по двум причинам. Во-первых, он характеризует конечный и зримый результат деятельности предприятия. Во-вторых, он соотносится с показателем из официальных российских форм статистической отчетности по инновационной деятельности. Такими в России являются формы 4 «Инновация» для крупных и средних производственных организаций и 2-МП «Инновация» для малого бизнеса. В этих формах отчетности самая первая строка раздела, посвящённого инновационной активности, сформулирована так: «Продуктовые инновации – новый или усовершенствованный продукт (товар, услуга), внедренный на рынке, который значительно отличается от продуктов, производившихся организацией ранее»; и вариант ответа по их наличию – также «Да» или «Нет».

Данные Росстата позволяют составить представление о степени инновационной активности организаций в отраслевом разрезе (рис. 2.1.5).

На рис. 2.1.5 видно, что уровень инновационной активности по экономике в целом невысокий и составляет лишь 9,1%. В качестве лидера выступает производство компьютеров, электронных и оптических изделий (49,8%); можно также отметить производство электрического оборудования (41,1%) и производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки (40,9%). Выше среднего уровня показатели инновационной активности при производстве автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов (36,6%), лекарственных средств и материалов, применяемых в лекарственных целях (35,6%). В металлургическом производстве уровень инновационной активности оценивается как средний (29,0%).

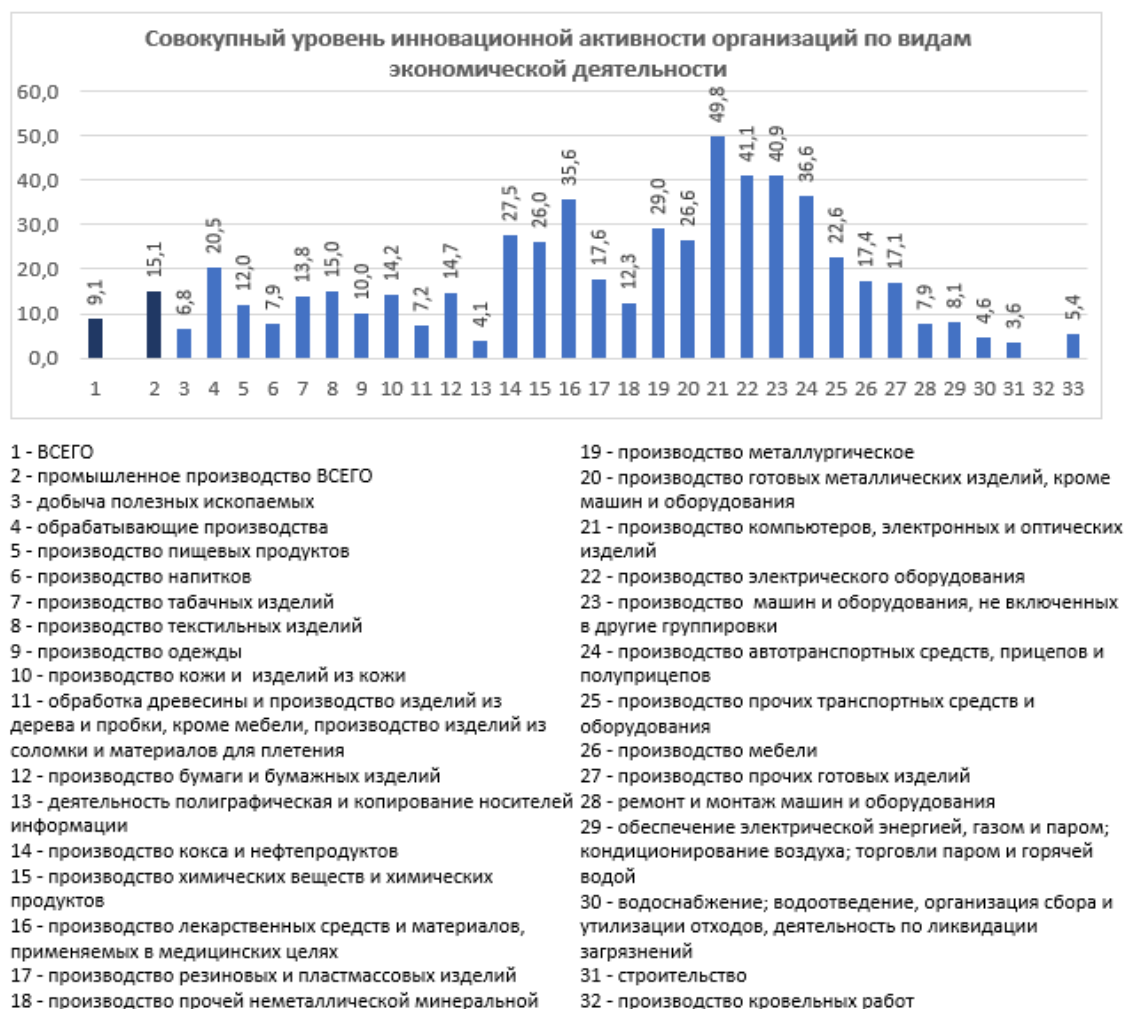


Рисунок 2.1.5. Совокупный уровень инновационной активности организаций по видам экономической деятельности в 2019 г. Источник: составлено автором на основе данных Росстата.⁵⁷

⁵⁷Росстат. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL <https://rosstat.gov.ru/folder/14304> (дата обращения 22.06.2021)

При этом стоит обратить внимание на тревожный факт, что уровень инновационной активности (удельный вес организаций, осуществлявших технологические, маркетинговые, организационные инновации, в общем числе организаций) в промышленности в целом начал падать за несколько лет до кризиса, вызванного эпидемией COVID-19 (в 2018 г. он составил 15,6%, снизившись на 2,2% по сравнению с 2017 г., в 2019 – 15,1%, снизившись за год ещё на 0,5%; по отдельным отраслям соответственно тоже наблюдается снижение)⁵⁸.

О развитии инновационного сектора в Российской экономике написано немалое количество научных публикаций, им посвящено множество официальных документов. В то же время многие проблемы, связанные с инновациями, пока не решены. По данным многочисленных исследований, российские предприятия недостаточно вовлечены в инновационную деятельность: только 25% из них выводили в 2019 году на рынок новые продукты и 23,7% внедряли новые методы производства, причем, инновации нередко заключаются в копировании уже существующих на рынке продуктов и методов организации производства⁵⁹.

В то же время перспективы российской экономики связаны именно с инновациями. Сегодня российские инновационные предприятия развивается значительно успешнее тех, которые инноваций не применяют. Так, в 2019 г. общий объем отгруженных товаров, произведенных работ и оказанных услуг в инновационном секторе страны составил в целом 4 863 382 млн. руб. при численности занятых в этом секторе 6 066 220 чел. В промышленности, соответственно, 3 871,5 млрд. руб. и 4 109 357 чел., в обрабатываемом производстве – 2 986,6 млрд. руб. и 3 095 617 чел.⁶⁰. Производительность труда в инновационном секторе составила $4863382 / 6066220 = 801,7$ тыс. руб./чел.; в промышленности – $2871500 / 4109357 = 942$ тыс. руб./чел.; в обрабатывающем

⁵⁸Там же

⁵⁹Производительность труда в РФ-2019. Факторы роста. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL <https://kubdeneg.ru/proizvoditelnost-truda-v-rf-2019-factory-rosta/> (дата обращения 11.06.2021 г.)

⁶⁰Индикаторы инновационной деятельности: 2020: статистический сборник / Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, Е. И. Евневич и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 336 с.

производстве – $2986600 / 3095617 = 968$ тыс. руб./чел. Для сравнения: в обрабатывающем производстве страны в целом (инновационном и не инновационном) общий объем отгруженных товаров, произведенных работ и оказанных услуг составил в 2019 году 5 945 020 млн. руб., число занятых – 10 049 600 чел., а производительность труда, соответственно, 592 тыс. руб./чел. – в 1,64 раза ниже, чем на инновационных предприятиях, где и заработная плата работников, как правило, выше средней по отрасли⁶¹. Результаты проведенного нами исследования подтверждают эту зависимость.

2.2. Методика оценки показателей трудового потенциала работников

Основное внимание в данном исследовании в соответствии с его целью уделено оценке трудового потенциала организации, однако при этом представляется необходимым также разработать методику оценки трудового потенциала отдельного работника. Трудовой потенциал организации в значительной степени складывается из потенциалов её сотрудников, и при решении управленческих задач развития и эффективного использования трудового потенциала всей организации важно иметь возможность детального анализа ресурсов отдельных работников. Для проведения исследования трудового потенциала работника была сформирована группа экспертов, участвовавших в уточнении компонентов трудового потенциала и в определении весовых коэффициентов самих компонентов потенциала работников и частных показателей, характеризующих каждый компонент.

Количество экспертов было довольно значительным (114 человек); качественный состав экспертов обеспечил квалифицированное и профессиональное решение поставленных перед ними задач: в числе респондентов было 66 ученых в области экономики труда (докторов и кандидатов наук), 34 начальника отделов организации (планово-экономических, отделов труда и заработной платы, отделов персонала и др.), 14 руководителей различных организаций.

⁶¹Россия в цифрах. 2020: Крат. стат. сб./Росстат- М., Р76 2020 – 550 с.

Характеристика группы экспертов

Группы экспертов и их квалификация	Число экспертов, чел.	Удельный вес в общей совокупности, %
1. Ученые в области экономики труда в том числе:	66	58
• доктора наук, профессора	16	14
• кандидаты наук, доценты	38	33
• специалисты, консультанты	12	11
2. Практические специалисты из отделов организации (ПЭО, ОТИЗ, ОП, ПТО и др.) в том числе	48	42
• руководители организаций	14	12
• руководители отделов и служб	14	12
• специалисты отделов и служб	20	18
Всего	114	100

Источник: составлено автором

Из табл. 2.2.1 видно, что группа экспертов является представительной как по количеству, так и по квалификации (14% докторов наук и профессоров, 33% кандидатов наук и доцентов). Опрос проводился в ноябре-декабре 2020 года; экспертные оценки обрабатывались методами математической статистики.

Для расчета трудового потенциала работника (*ТПР*) предлагалось использовать формулу:

$$ТПР = a_1 \times \Phi + a_2 \times O + a_3 \times П + a_4 \times И + a_5 \times ЛД + a_6 \times С + a_7 \times Э, \quad (1)$$

где $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7$ – весовые коэффициенты, доли;

$\Phi, O, П, И, ЛД, С, Э$ – компоненты трудового потенциала человека (физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального, экономического) в баллах.

В задачу каждого эксперта входило: указать удельные веса как составных частей трудового потенциала работника (в долях единицы), так и компонентов частных показателей компонентов трудового потенциала работника и организации. В таблице 2.2.2 показаны удельные веса составных частей трудового потенциала работника (в долях единицы), определенные на основе обработки ответов экспертов.

Удельные веса составных частей трудового потенциала работника (в долях единицы)

Составные части	уд. вес
1. Физиологический потенциал	0,12
2. Образовательный потенциал	0,17
3. Профессиональный потенциал	0,22
4. Инновационный потенциал	0,13
5. Личностный и деловой потенциал	0,16
6. Социальный потенциал	0,10
7. Экономический потенциал	0,10
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Таким образом, формула расчета трудового потенциала работника (*ТПР*) приобрела следующий вид:

$$ТПР = 0,12 \times \Phi + 0,17 \times O + 0,22 \times П + 0,13 \times И + 0,16 \times ЛД + 0,10 \times С + 0,10 \times Э, \quad (2)$$

где $\Phi, O, П, И, ЛД, С, Э$ – компоненты трудового потенциала работника.

Первое место среди компонентов трудового потенциала работника эксперты отдали профессиональному потенциалу – 0,22 балла. Это не удивительно, т.к. профессионализм является важнейшим компонентом трудового потенциала работника и фактором его конкурентоспособности на рынке труда. Второе место по значению удельного веса образовательного потенциала (0,17) также вполне естественно. Третье место по значимости занял личностный и деловой потенциал (0,16), четвертое – инновационный трудовой потенциал (0,13). По-видимому, эксперты, поставив данный вид потенциала на 4 место, учитывали роль, которую играет внедрение новых информационных и робототехнических технологий, но более высокое место этому компоненту не отдали, возможно, полагая, что его еще надо суметь реализовать, что во многом зависит от инновационной активности организации.

Удельные веса составных частей показателей *физиологического* потенциала работника эксперты определили следующим образом (табл. 2.2.3):

Таблица 2.2.3

**Удельные веса составных частей (в долях единицы)
показателей физиологического потенциала работника**

Показатели	уд. вес
1. Пол (мужской, женский)	0,08
2. Возраст	0,12
3. Сила (физическая)	0,06
4. Здоровье	0,15
5. Внешние данные (красота, обаяние)	0,06
6. Рост в см	0,04
7. Вес в кг	0,04
8. Память	0,13
9. Природный ум	0,15
10. Выносливость	0,09
11. Воля, мужество	0,08
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Первые два места (по 0,15 баллов) поделили здоровье и природный ум, несколько опередив память (0,13). Отдавая дань большинству предложенных показателей, эксперты достаточно высоко оценили роль возраста (0,12) и заметно ниже – пола, силы, выносливости и волевых качеств (от 0,06 до 0,09).

В таблице 2.2.4 показаны удельные веса составных частей показателей образовательного потенциала работника.

Таблица 2.2.4

**Удельные веса составных частей (в долях единицы)
показателей образовательного потенциала работника**

Показатели	уд. вес
1. Количество лет обучения	0,14
2. Высшее профессиональное образование	0,18
3. Среднее профессиональное образование	0,08
4. Среднее общее образование	0,05
5. Уровень квалификации (разряд)	0,14
6. Качество образования (оценка)	0,17
7. Соответствие базового образования профессии	0,14
8. Число дней повышения квалификации за год	0,10
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Как и следовало ожидать, первые места заняли наличие у работника высшего образования (0,18 баллов) и качество этого образования (0,17), далее

идут продолжительность обучения, его профильный характер (соответствие профессии), а также уровень квалификации (по 0,14).

В таблице 2.2.5 показаны удельные веса составных частей показателей *профессионального* потенциала работника.

Таблица 2.2.5

**Удельные веса составных частей (в долях единицы)
показателей *профессионального* потенциала работника**

Показатели	уд. вес
1. Общий трудовой стаж	0,14
2. Стаж работы по специальности	0,15
3. Универсальность (владение двумя и более специальностями)	0,11
4. Компьютерная грамотность	0,11
5. Результативность труда (% выполнения заданий)	0,19
6. Потери рабочего времени из-за простоев	0,06
7. Соответствие занимаемой должности (специальности, профессии)	0,14
8. Качество труда по КТУ или КТВ	0,10
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Среди компонентов, влияющих на профессиональный потенциал, эксперты ведущую роль отвели результативности труда (0,19 баллов), подчеркнув тем самым важность реализации данного потенциала, а не только его наличия. Следующие три места с близкими результатами заняли стаж работы по специальности (0,15), общий трудовой стаж (0,14), соответствие работника занимаемой должности (специальности, профессии) – удельный вес 0,14.

В таблице 2.2.6 показаны удельные веса составных частей показателей *инновационного* потенциала работника. Эксперты подчеркнули доминирующую роль творческих способностей человека (0,30 баллов), а также его практическое участие в инновационной деятельности предприятия, число изобретений, рацпредложений (по 0,17 баллов). Респонденты, по-видимому, учитывали усиление конкуренции в борьбе за инновационный потенциал, таланты и новаторов, особенно в тех секторах экономики (машиностроение, радиоэлектроника, приборостроение, биоинжиниринг), где конкуренция является достаточно острой.

Таблица 2.2.6

**Удельные веса составных частей (в долях единицы)
показателей *инновационного* потенциала работника**

Показатели	уд. вес
1. Способность к творческой работе	0,30
2. Число рацпредложений, новаций, изобретений	0,17
3. Участие в кружках качеств	0,08
4. Участие в инновационной деятельности предприятия	0,17
5. Наличие ученой степени	0,11
6. Знак «лучший по профессии»	0,08
7. Почетное звание рационализатора	0,09
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

При оценке роли компонентов *личностного и делового* потенциала работника (табл. 2.2.7), эксперты отметили, что роль деловых качеств, важных для работы в той или иной должности (профессии, специальности) выше, чем роль качеств личностных (0,16 и 0,13 баллов). Третье место по значимости (0,12) отведено уровню трудовой мотивации. В то же время уровень материальных потребностей и психологической устойчивости определены по 0,10, а жизненный опыт и преобладающий темперамент – по 0,9.

Таблица 2.2.7

**Удельные веса составных частей показателей
личностного и делового потенциала работника**

Показатели	уд. вес
1. Тип личности (преобладающий темперамент)	0,09
2. Набор личностных качеств для специальности (профессии)	0,13
3. Набор деловых качеств для специальности (профессии)	0,16
4. Уровень материальных потребностей	0,10
5. Уровень трудовой мотивации	0,12
6. Жизненный опыт для работы	0,09
7. Внешние связи для работ	0,07
8. Уровень психологической устойчивости	0,10
9. Конфликтность в работе	0,06
10. Трудовая дисциплина (число нарушений)	0,08
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Оценивая роль компонентов *социального* потенциала работника (табл. 2.2.8), эксперты поставили на первое место общий уровень культуры (0,14),

который, по их мнению, даже важнее таких связанных между собой компонентов, как готовность работника соблюдать требования законов, общественной и внутрифирменной морали (0,10 – 0,12).

Таблица 2.2.8

**Удельные веса составных частей показателей
социального потенциала работника**

Показатели	уд. вес
1. Соблюдение законов государства	0,10
2. Соблюдение норм общественной морали	0,12
3. Соблюдение внутрифирменной морали	0,11
4. Общий уровень культуры	0,14
5. Социальный капитал (число друзей, знакомых)	0,09
6. Активность в социальных сетях	0,06
7. Репутация в малых социальных группах	0,07
8. Получение социальных благ в организации	0,07
9. Соблюдение социальных гарантий согласно ТК РФ	0,09
10. Прохождение аттестации кадров (рабочих мест)	0,08
11. Количество мест работы в жизни (мобильность)	0,07
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Оценивая роль компонентов *личностного и делового* потенциала работника (табл. 2.2.9), эксперты сочли, что самым важным компонентом является годовой доход работника (0,32 балла), затем рост выработки к предыдущему году (0,18), стоимость личного имущества (0,15) и личные затраты на обучение (0,12), а удельные веса остальных экономических параметров работника получили значения от 0,07 до 0,08.

Таблица 2.2.9

**Удельные веса составных частей показателей
экономического потенциала работника**

Показатели	уд. вес
1. Годовой доход работника	0,32
2. Стоимость личного имущества	0,15
3. Сумма ипотечных кредитов	0,07
4. Годовой доход от депозитных вкладов и карт	0,08
5. Годовой доход от ценных бумаг, квартиры или иного имущества	0,08
6. Рост выработки к предыдущему году	0,18
7. Личные затраты на обучение	0,12
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Экспертам соискателем в анкете №3 была предложена формула расчета трудового потенциала работника, которую одобрили 93% экспертов.

$$ТПР = 0,12 \times \Phi + 0,17 \times O + 0,22 \times П + 0,13 \times И + 0,16 \times ЛД + 0,10 \times С + 0,10 \times \text{Э}, \quad (2)$$

где Φ , O , $П$, $И$, $ЛД$, $С$, Э – компоненты трудового потенциала работника.

Нормативное значение трудового потенциала работника ($ТПР$) составляет 100 баллов. При значениях $ТПР$ менее 100 баллов потенциал ниже нормативного и работник может использовать резервы эффективности. При значениях $ТПР > 100$ баллов трудовая деятельность работника является эффективной и должна поощряться со стороны руководства организации методами морального и материального стимулирования. Экспериментальные расчеты $ТПР$ в диссертации не производятся, т.к. это выходило за рамки диссертационного исследования; они будут продолжены соискателем в последующей работе.

2.3. Методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации

Рассмотрим результаты исследования и экспертной оценки компонентов трудового потенциала организации, выполненного в результате расчетов экспертных оценок 114 ученых и практических специалистов.

Для расчета трудового потенциала организации ($ТПО$) экспертам предлагалась интегральная формула, отличие которой от формулы расчета трудового потенциала работника ($ТПР$) заключалось, во-первых, в использовании кадрового трудового потенциала вместо физиологического и, во-вторых, в отсутствии личностного и делового потенциала; поэтому количество компонентов было меньше (шесть):

$$ТПО = a_1 \times K + a_2 \times O + a_3 \times П + a_4 \times И + a_5 \times С + a_6 \times \text{Э}, \quad (3)$$

где $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6$ – весовые коэффициенты, доли;

$K, O, П, И, С, \text{Э}$ – компоненты трудового потенциала организации (кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный,

экономический) в баллах.

В таблице 2.3.1 показаны удельные веса составных частей трудового потенциала организации (в долях единицы), определенные на основе обработки ответов экспертов.

Таблица 2.3.1

Удельные веса составных частей трудового потенциала организации (в долях единицы)

Составные части	уд. вес
1. Кадровый потенциал	0,13
2. Образовательный потенциал	0,18
3. Профессиональный потенциал	0,22
4. Инновационный потенциал	0,18
5. Социальный потенциал	0,12
6. Экономический потенциал	0,17
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Таким образом, после проведения экспертного опроса 114 экспертов формула расчета трудового потенциала организации (*ТПО*) приобрела следующий вид:

$$ТПО = 0,13 \times K + 0,18 \times O + 0,22 \times П + 0,18 \times И + 0,12 \times С + 0,17 \times Э, \quad (4)$$

Где *K*, *O*, *П*, *И*, *С*, *Э* – соответственно кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический потенциалы организации.

Первое место среди всех компонентов трудового потенциала организации эксперты опять отвели профессиональному потенциалу (0,22 балла); второе и третье с весовыми коэффициентами 0,18 баллов поделили образовательный и инновационный потенциалы; на последнем месте с удельным весом 0,12 баллов оказался социальный потенциал.

В таблице 2.3.2 показаны удельные веса составных частей показателей *кадрового* потенциала организации. Выше других компонентов эксперты оценили работоспособность трудового коллектива (0,21), возрастную структуру коллектива (0,18) и среднесписочную численность работников (0,16), которые

безусловно выражают сущность кадрового потенциала. Близкие позиции занимают частные показатели уровня заболеваемости работников и выполнение нормативного фонда времени (по 0,12), а также гендерная структура коллектива (0,11) и текучесть рабочих кадров (0,10).

Таблица 2.3.2

**Удельные веса составных частей показателей
кадрового трудового потенциала организации**

Показатели	уд. вес
1. Среднемесячная численность работников, чел.	0,16
2. Гендерная структура (соотношение мужчин и женщин)	0,11
3. Возрастная структура трудового коллектива (средний возраст, лет)	0,18
4. Уровень заболеваемости работников за год, чел.-дн.	0,12
5. Удельный вес работников, выполняющих нормы выработки и плановые задания, %	0,21
6. Выполнение нормативного фонда рабочего времени, дней в году	0,12
7. Текучесть кадров, в %	0,10
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

В таблице 2.3.3 показаны удельные веса составных частей показателей образовательного трудового потенциала организации.

2.3.3

**Удельные веса составных частей показателей
образовательного трудового потенциала организации**

Показатели	уд. вес
1. Среднее количество лет обучения работников, лет	0,12
2. Удельный вес работников с высшим образованием, %	0,18
3. Доля работников со средним профессиональным образованием, %	0,13
4. Доля работников со средним общим образованием, %	0,09
5. Доля работников с базовым образованием по профессии (специальности), %	0,19
6. Среднее число дней переподготовки и повышения квалификации 1 работника в год, дни	0,14
7. Уровень качества образования по оценкам работников, баллы	0,14
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Здесь, как и в других случаях, при выборе компонентов соискатель исходил из принципиальной возможности их количественного измерения. Как и при определении долей компонентов образовательного трудового потенциала отдельного работника, эксперты высоко оценили вклад таких компонентов, как доля работников с базовым образованием по профессии или специальности

(0,19) и удельный вес работников с высшим образованием (0,18). Влияние качества образования на образовательный потенциал организации и среднее число дней переподготовки и повышения квалификации на 1 работника эксперты оценили ниже (по 0,14).

В таблице 2.3.4 показаны удельные веса составных частей показателей *профессионального* трудового потенциала организации – самого важного из шести, по мнению экспертов. Уровень результативности труда, как и при оценке долей компонентов профессионального потенциала работника, также оказался на первом месте (0,21), вышесреднего стажа работы по специальности (0,16), уровня трудовой квалификации (0,15) и доли работников, владеющих 2 и более специальностями (0,14). Уровень компьютерной грамотности оказался на пятом месте (0,13), что на первый взгляд странно, однако практические расчеты на примере ОАО «Литейно-механический завод» показали, что на машиностроительном предприятии только 35% работников используют в работе персональный компьютер.

Таблица 2.3.4

**Удельные веса составных частей показателей
профессионального трудового потенциала организации**

Показатели	уд. вес
1. Общий трудовой стаж работы на 1 работника организации, лет	0,13
2. Средний стаж работы по специальности (профессии) на 1 работника, лет	0,16
3. Уровень трудовой квалификации (средний разряд рабочих и служащих, ед.)	0,15
4. Удельный вес работников, владеющих 2 и более специальностями (профессиями), %	0,14
5. Уровень компьютерной грамотности в режиме пользователя в организации, %	0,13
6. Уровень результативности труда (доля работников, стабильно выполняющих задания в течение года и имеющих КТВ ≥ 1), %	0,21
7. Потери рабочего времени из-за целодневных простоев в расчете на 1 работника, дни	0,08
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

В таблице 2.3.5 показаны удельные веса составных частей показателей *инновационного* трудового потенциала организации. По мнению экспертов, этот компонент трудового потенциала организации столь же важен, как и образовательный трудовой потенциал. Оценки удельных весов довольно плотные. Выше других эксперты оценили такие показатели, как рост годового экономического эффекта от внедрения инноваций к предыдущему году

(0,19), удельный вес выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска (0,18), количество рацпредложений, изобретений, новаций в расчете на 1 работника и доля расходов на НИОКР в общем объеме продукции (по 0,17).

Таблица 2.3.5

**Удельные веса составных частей показателей
инновационного трудового потенциала организации**

Показатели	уд. вес
1. Удельный вес выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска за год, %	0,18
2. Количество рацпредложений, изобретений, новаций в расчете на 1 работника за год, %	0,17
3. Доля работников, занятых в НИОКР, в общей численности работников за год, %	0,14
4. Доля расходов на НИОКР в общем объеме продукции (работ, услуг) за год, %	0,17
5. Степень износа основных производственных фондов (доля амортизированной стоимости), %	0,15
6. Рост годового экономического эффекта от внедрения инноваций к предыдущему году, %	0,19
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Роль социального трудового потенциала организации (табл. 2.3.6), как отмечалось ранее, эксперты оценили относительно невысоко; среди его составных частей на первое место они поставили уровень стабильности трудового коллектива (0,21).

Таблица 2.3.6

**Удельные веса составных частей показателей
социального трудового потенциала организации**

Показатели	уд. вес
1. Уровень соблюдения внутрифирменной морали (количество нарушений философии организации, ед.)	0,14
2. Уровень стабильности трудового коллектива (удельный вес работников, проработавших более 3 лет), %	0,21
3. Стабильность социально-психологического климата (удельный вес работников, не участвовавших в конфликтах), %	0,18
4. Уровень соблюдения социальных гарантий согласно ТК РФ (количество нарушений за год, ед)	0,18
5. Уровень предоставления социальных благ в соответствие с трудовыми договорами, %	0,16
6. Удельный вес работников, прошедших аттестацию персонала за год, %	0,13
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Такое решение представляется логичным: данный фактор действительно вносит заметный вклад в экономическую деятельность организации и

социальные аспекты жизни трудового коллектива. Позитивно влияют на качество жизни работников стабильность социально-психологического климата и уровень соблюдения социальных гарантий (по 0,18). Ниже эксперты оценили уровень предоставления социальных благ (0,16) и уровень соблюдения внутрифирменной морали (0,14).

Оценивая удельные веса составных частей показателей *экономического* потенциала организации (табл. 2.3.7), эксперты отдали ведущее значение такому показателю, как чистая прибыль организации за год (0,20). Впрочем, значимость и удельный вес таких показателей, как производительность труда и общие доходы в расчете на 1 работника, не намного ниже (по 0,18). Далее следуют показатели объемов производства (0,17), среднемесячная заработная плата на 1 работника (0,14) и удельный вес фонда оплаты труда в выручке организации (0,13).

Таблица 2.3.7

**Удельные веса составных частей показателей
экономического потенциала организации**

Показатели	уд. вес
1. Объемы производства (работ, услуг) за год, млн. руб.	0,17
2. Чистая прибыль организации за год, млн. руб.	0,20
3. Производительность труда (выработка) на 1 работника, тыс.руб./чел.	0,18
4. Общие доходы (зарплата, премии) по организации в расчете на 1 работника, тыс. руб.	0,18
5. Доля фонда оплаты труда в выручке организации, %	0,13
6. Среднемесячная заработная плата на 1 работника	0,14
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Предложенная соискателем формула расчета интегрального показателя трудового потенциала организации, одобренная 92% экспертов, была использована автором для расчета интегрального показателя трудового потенциала организации ОАО «Литейно-механический завод» в разделе 3.3. диссертации.

Для определения интегрального показателя используется система частных показателей, которые характеризуют и обосновывают каждый компонент: кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный

и экономический. Все данные имеются в личных делах каждого из сотрудников и внутренней документации организации. Принципиальные методические положения балльного метода расчета интегрального показателя трудового потенциала организации, разработанные диссертантом:

1. Экспертами (92%) был одобрен предложенный им соискателем перечень показателей трудового потенциала.

2. Для определения соотношения фактических значений показателей *ТПО* с нормативными была отобрана база для их сравнения с учетом мнения большинства экспертов (плановые значения или фактические показатели предыдущего года).

3. С помощью экспертов и на основе использования аналитического метода были определены весовые коэффициенты, отразившие вклад тех или иных частных показателей в комплексный показатель *ТПО*.

4. Для правильной социально-экономической оценки роста или снижения частных показателей введены функции стимулирования, в основу которых был положен анализ экономических и социальных аспектов деятельности организации.

5. Суммирование баллов при расчете комплексного (интегрального) показателя *ТПО* осуществляется с приведением этого показателя к 100 баллам, поскольку иначе было бы невозможно (некорректно) сопоставлять фактический *ТПО* с базисным.

6. Путем суммирования частных показателей *ТПО* рассчитывается комплексный показатель *ТПО*. В свою очередь, умножение процентов выполнения частных показателей *ТПО* на их весовые коэффициенты (показывающие важность, ранг каждого из них) позволяет определить величину этих показателей в баллах, отразив, тем самым, вклад каждого частного показателя в общий уровень *ТПО*.

При установлении частных показателей *ТПО* были использованы нормативные акты и инструкции по составлению различных форм отчетности (статистической, оперативной). Учет мнения экспертов побудил автора внести

определенные коррективы в перечень показателей частных ТПО; уточнялись и их весовые коэффициенты.

Фактические значения требуемых показателей берутся из плановых документов и форм отчетности организации (годовые отчеты, планы работы); Далее рассчитываются процентные соотношения двух значений этих показателей: фактического и базисного (план или отчет предыдущего года):

$$X_i = \frac{P_i^\phi}{P_i^\sigma} \times 100 \quad (1)$$

Где X_i – процентное отношение i -го частного показателя ТПО, %,

P_i^ϕ – фактическое значение частного показателя ТПО,

P_i^σ – базисное значение частного показателя ТПО (план, норматив, факт предыдущего периода) за отчетный период, нат. ед.

Рассчитанные таким образом численные параметры (X_i) свидетельствуют о том, в какой мере задание (план) или нормативный i -й показатель оказался выполнен, не выполнен или перевыполнен. Далее рассчитывается скорректированный показатель ТПО с целью стимулировать его улучшение по формуле:

$$Y_i = f(X_i) \quad (2)$$

где Y_i – численное значение скорректированного i -го показателя, %,

$f(X_i)$ – математическая функция стимулирования i -го частного показателя.

При 100%-ном выполнении базисного показателя скорректированный показатель также должен быть равен 100%, а при отклонениях рассчитывается по конкретной функции стимулирования в зависимости от важности экономического значения показателя.

В принципе, возможно значительное многообразие функций стимулирования: линейные, параболические, гиперболические, тригонометрические и др. Анализ функций с точки зрения затрат труда и точности результатов, использования различных функций в хозяйственной практике доказывает целесообразность применения трех основных функций стимулирования.

1. Стимулирование по линейной восходящей функции ($Y=X$), когда поощряется каждый процент достижения конечного результата, а при невыполнении принимается фактическое значение (рис. 2.2.1).

2. Стимулирование по линейной нисходящей функции ($Y=200-X$), когда поощряется достижение результата с наименьшими затратами ресурсов, а за перерасход ресурсов начисляется меньшее число баллов. Если постоянный коэффициент равен 200, то при $X=100$ можно иметь скорректированный показатель, эквивалентный значению $Y=100$ (рис. 2.2.2).

3. Функция обратного стимулирования («штрафных санкций») предусматривает начисление отрицательных процентов по формуле $Y=-X$, когда численное значение указанного показателя приводит к негативным явлениям в трудовой деятельности (например, целодневные потери времени или рост текучести кадров). Эти показатели не планируются, но они учитываются в виде штрафных санкций (рис. 2.2.3).

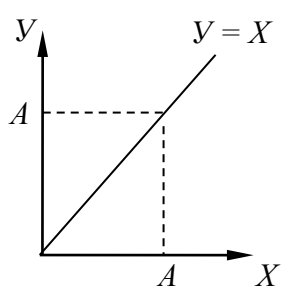


Рис. 2.2.1
Стимулирование по «линейно-восходящей» функции

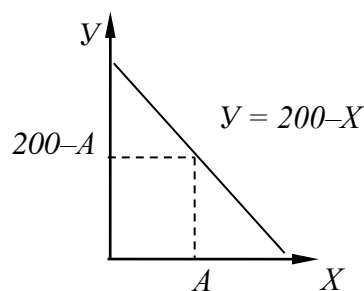


Рис. 2.2.2.
Стимулирование по «линейно-нисходящей» функции

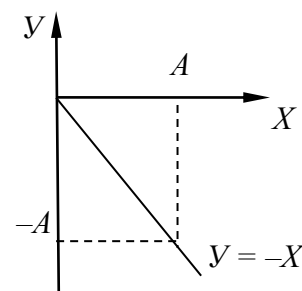


Рис. 2.2.3. Функция обратного стимулирования

Источник: составлено автором

При использовании линейной функции стимулирования достижение или недостижение конечного результата норматива оценивается в тех же процентах, но с разным знаком: положительным при его достижении и отрицательным – при недостижении. Подобное обстоятельство, обычно связанное с использованием «закона весов», может иметь при анализе и положительные, и отрицательные последствия.

Расчет частных показателей показатели ТПО, которые характеризуют их

вклад в расчетное значение интегрального показателя *ТПО*, осуществляется на основе скорректированных значений показателей и весовых коэффициентов по формуле:

$$P_i = Y_i \times B_i \quad (3)$$

где P_i – значение i -го частного показателя *ТПО*, баллы;

Y_i – скорректированный показатель, %;

B_i – весовой коэффициент i -го частного показателя, %.

Комплексный показатель *ТПО* характеризует социально-экономическое развитие организации. По оценке разных результатов должна быть обоснована целесообразность способа расчета интегрального показателя. По нашему мнению, при оценке комплексного показателя *ТПО* целесообразней и проще использовать среднее арифметическое значение его компонентов, что предполагает их сложение. Более сложные формулы могут привести к чрезмерному увеличению трудоемкости расчетов.

Комплексный показатель *ТПО* в баллах является средним арифметическим отношением суммы частных показателей к сумме весовых коэффициентов.

$$ТПО = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i}{\sum_{i=1}^n B_i} \times 100 \quad (4)$$

где n – число частных показателей,

$\sum B_i$ – сумма весовых коэффициентов частных показателей потенциалов, доли.

Этот показатель необходим в случаях, когда отдельные частные показатели потенциала отсутствуют в организации за определенный период времени и необходимо привести расчетные значения *ТПО* к 100-балльной шкале измерения. 100 баллов означает, что трудовой потенциал организации используется эффективно. Значение от 90 до 100 баллов свидетельствует о недостаточной эффективности. Значение *ТПО* от 100 до 110 баллов говорит о хорошей эффективности использования человеческих ресурсов организации.

Методика расчета частных показателей трудового потенциала организации приведена в табл. 2.3.8.

Таблица 2.3.8.

Методика расчета частных показателей трудового потенциала организации

Показатель	Уд. вес	Формула расчета	Условные обозначения
Показатели кадрового трудового потенциала (K=0,13)			
1. Среднесписочная численность работников организации, чел.	0,16	$Ч_{cp} = \frac{Ч_{н} + Ч_{к}}{2}$	$Ч_{н}, Ч_{к}$ - фактическая численность работников на начало и конец года, чел.
2. Гендерная структура (соотношение мужчин и женщин), ед.	0,11	$Г_{м} = \frac{Ч_{м}}{Ч_{ж}}$	$Ч_{м}, Ч_{ж}$ - число мужчин и число женщин, чел.
3. Возрастная структура трудового коллектива (средний возраст работников организации), лет	0,18	$V_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{Ч_{cp}}$	B_i - фактический возраст i-го работника; $Ч_{cp}$ - среднесписочная численность работников, чел.
4. Уровень заболеваемости работников за год, чел.-дн.	0,12	$У_3 = \frac{Ч_{ф}}{Ч_{cp}}$	$Ч_{ф}$ - общее число дней болезни за год, чел.-дн.;
5. Удельный вес работников, выполняющих нормы выработки или времени, %	0,21	$P_{TK} = \frac{Ч_{р}^{\phi}}{Ч_{cp}}$	$Ч_{р}$ - число работников, выполняющих нормы выработки (времени) в течение года, чел.
6. Выполнение нормативного фонда рабочего времени, дней в году	0,12	$H_{ф} = \frac{P_{ф}}{P_{н}} \times 100$	$P_{ф}$ и $P_{н}$ - фактический и нормативный фонд рабочего времени, чел.-дн.
7. Текучесть рабочих кадров за год (доля работников, уволенных по собственному желанию и за прогулы), %	0,10	$T_{к} = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{cp}} \times 100$	$Ч_{ув}$ - число уволенных по собственному желанию за прогулы в отчетном году, чел.
Итого	1,00		
Показатели образовательного трудового потенциала (O=0,18)			
1. Среднее количество лет обучения работников, лет	0,12	$ЛО_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n ЛО_i}{Ч_{cp}}$	$ЛО_i$ - число лет обучения i-го работника, лет
2. Удельный вес работников с высшим образованием, %	0,18	$У_{во} = \frac{Ч_{во}}{Ч_{cp}} \times 100$	$Ч_{во}$ - численность работников с высшим профессиональным образованием, чел.
3. Доля работников со средним профессиональным образованием, %	0,13	$У_{спо} = \frac{Ч_{спо}}{Ч_{cp}} \times 100$	$Ч_{спо}$ - численность работников со средним профессиональным образованием, чел.
4. Доля работников со средним общим образованием, %	0,09	$У_{со} = \frac{Ч_{со}}{Ч_{cp}} \times 100$	$Ч_{со}$ - численность работников со средним общим и начальным проф. образованием, чел.
5. Доля работников с базовым образованием по профессии (специальности), %	0,19	$У_{бо} = \frac{Ч_{бо}}{Ч_{cp}} \times 100$	$Ч_{бо}$ - численность работников с базовым образованием по профессии (специальности), чел.

6. Среднее число дней переподготовки и повышения квалификации 1 работника в год, дни	0,14	$PK_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n PK_i}{\mathcal{Q}_{cp}}$	PK_i – число дней переподготовки и повышения квалификации i -го работника в год.
7. Уровень качества образования по оценкам работников, баллы	0,14	$KO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n KO_i}{5 \times \mathcal{Q}_{соц.}}$	KO_i – качество образования i -го работника по 5-балльной шкале; $\mathcal{Q}_{соц.}$ – число работников, участвовавших в опросе, чел.
Итого	1,00		
Показатели профессионального трудового потенциала (Π=0,22)			
1. Общий трудовой стаж работы на 1 работника организации, лет	0,13	$T_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n T_i^{\phi}}{\mathcal{Q}_{cp.}} \times 100$	T_i^{ϕ} – общий трудовой стаж i -го работника, фактический, лет
2. Средний стаж работы по специальности (профессии) на 1 работника, лет	0,16	$T_{cp.}^c = \frac{\sum_{i=1}^n T_i^c}{\mathcal{Q}_{общ.}} \times 100$	T_i^c – стаж работы по специальности i -го работника, лет.
3. Уровень трудовой квалификации (средний разряд рабочих и служащих, ед.)	0,15	$У_{TK} = \frac{\sum_{i=1}^n CP_i}{\mathcal{Q}_{общ.}} \times 100$	CP_i – разряд i -го работника и служащего в отчетном году, ед.
4. Удельный вес работников, владеющих 2 и более специальностями (профессиями), ед.	0,14	$У_{2с} = \frac{\mathcal{Q}_{2с}}{\mathcal{Q}_{общ.}}$	$У_{2с}$ – число работников с двумя и более специальностями (профессиями), чел.
5. Удельный вес работников, владеющих компьютером в режиме пользователя в организации, %	0,13	$У_{КГ} = \frac{\mathcal{Q}_{КГ}}{\mathcal{Q}_{общ.}} \times 100$	$У_{КГ}$ – число работников, владеющих персональным компьютером в режиме пользователя, чел.
6. Уровень результативности труда (доля работников, стабильно выполняющих задания в течение года), %	0,21	$У_{РТ} = \frac{\mathcal{Q}_{ВЗ}}{\mathcal{Q}_{общ.}} \times 100$	$\mathcal{Q}_{ВЗ}$ – число работников, стабильно выполняющих задания в течение года и имеющих КТВ ≥ 1 , чел.
7. Потери рабочего времени из-за целодневных простоев (в расчете на 1 работника), чел.-дн.	0,08	$П_{РВ} = \frac{П_{общ.}}{\mathcal{Q}_{общ.}}$	$П_{общ.}$ – общие потери рабочего времени в течение года на 1 работника, чел.-дн.
Итого	1,00		
Показатели инновационного трудового потенциала (И=0,18)			
1. Удельный вес выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска за год, %	0,18	$У_{ИП} = \frac{O_{ИП}}{O_{общ.}} \times 100$	$O_{ИП}^{\phi}$ – фактический объем инновационной продукции, млн. руб. $O_{общ.}$ – общий объем продукции за год, млн. руб.
2. Количество рацпредложений, изобретений, новаций в расчете на 1 работника за год, %	0,17	$K_{РП} = \frac{\mathcal{Q}_{РП}}{\mathcal{Q}_{cp.}} \times 100$	$\mathcal{Q}_{ИП}$ – общее количество рацпредложений и новаций за год, ед.
3. Доля работников, занятых в НИОКР, в общей численности работников за год, %	0,14	$Д_{РН} = \frac{\mathcal{Q}_{НИОКР}}{\mathcal{Q}_{cp.}} \times 100$	$\mathcal{Q}_{НИОКР}$ – число работников, занятых в НИОКР в отчетном году, чел.
4. Доля расходов на НИОКР в себестоимости продукции (работ, услуг) за год, %	0,17	$Д_{Р} = \frac{P_{НИОКР}}{O_{себ.}} \times 100$	$P_{НИОКР}$ – расходы на НИОКР за год, руб.; $O_{себ.}$ – себестоимость продукции (работ, услуг) за год, руб.
5. Степень износа основных фондов (доля амортизирован	0,15	$C_{ОПФ} = \frac{C_{ам}}{ОПФ} \times 100$	$C_{ам}$ – стоимость начисленной амортизации за год, руб.; $ОПФ$ –

ной стоимости), %			первоначальная стоимость фондов, руб.
6. Годовой экономический эффект от внедрения инноваций, млн. руб.	0,19	$\mathcal{E}_{ин} = \sum_{j=1}^m \mathcal{E}_j^{ин}$	\mathcal{E}_j^{ϕ} – эффект от внедрения j -й инновации в отчетном году
Показатели социального трудового потенциала (С=0,12)			
1. Уровень соблюдения внутрифирменной дисциплины, на 1 работника, ед	0,14	$У_M = 1 - \frac{K_H}{Ч_{cp.}}$	K_H – количество нарушений дисциплины и философии организации за год, ед.
2. Уровень стабильности трудового коллектива (удельный вес работников, проработавших более 3 лет), %	0,21	$K_{PPI} = \frac{Ч_{PPI}}{Ч_{cp.}} \times 100$	$Ч_{PPI}$ – число работников, проработавших 3 и более лет в организации, чел.
3. Стабильность социально-психологического климата (уд. вес работников, не участвовавших в конфликтах), %	0,18	$C_{cнк} = \frac{Ч_{бк}}{Ч_{общ}} \times 100$	$Ч_{бк}$ – число работников, не участвовавших в конфликтах в течение года, чел.
4. Уровень соблюдения Трудового Кодекса работниками, ед.	0,18	$У_{сз} = [1 - \frac{Ч_{нсз}}{Ч_{общ}}] \times 100$	$Ч_{сз}$ – число случаев нарушения Трудового Кодекса в течение года, чел.
5. Уровень предоставления социальных благ в соответствии с трудовыми договорами, %	0,16	$У_{сб} = 1 - \frac{Ч_{сб}}{Ч_{общ}} \times 100$	$Ч_{сб}$ – число работников, не получивших социальные блага по трудовым договорам, чел.,
6. Удельный вес работников, прошедших аттестацию персонала за год, %	0,13	$B_{ат} = \frac{P_{ат}}{Ч_{общ}} \times 100$	$P_{ат}$ – число работников, прошедших аттестацию, чел.
Итого	1,00		
Показатели экономического потенциала организации (Э=0,17)			
1. Объемы производства (работ, услуг), млн. руб.	0,17	$ОП_{общ} = \sum ОП_i$	$ОП_i$ – объемы производства по i -му видам фактическом году млн. руб.
2. Чистая прибыль организации за год, млн. руб.	0,20	$ПР_{\phi}$	$ПР_{\phi}$ – чистая прибыль в фактическом и периоде, млн. руб.
3. Производительность труда (выработка) на 1 работника, тыс.руб./чел.	0,18	$ПТ = \frac{ОП_{общ}}{Ч_{cp.}} \times 100$	$ОП_{\phi}$ – общий объем производства в фактическом году, тыс. руб.
4. Общие доходы (зарплата, премии) по организации в расчете на 1 работника, тыс. руб.	0,18	$P_{од} = \frac{ФОТ_{\phi}}{Ч_{cp.}} \times 100$	$ФОТ_{\phi}$ – общие доходы по организации в расчете на 1 работника за год, тыс. руб. $Ч_{cp.}$ – среднесписочная численность работников, чел.
5. Доля фонда оплаты труда в выручке организации, %	0,13	$У_{фот} = \frac{ФОТ}{ВО} \times 100$	$ФОТ$ и $ВО$ – фонд оплаты труда и выручка организации, тыс. руб.
6. Среднемесячная заработная плата на 1 работника, руб.	0,14	$ЗП_{cp} = \frac{ЗП_{общ.}}{12 \times Ч_{cp.}} \times 100$	$ЗП_{общ.}$ – общая заработная плата за год, тыс. руб. $Ч_{cp.}$ – среднесписочная численность работников, чел.
Итого	1,00		

Источник: составлено автором

Выводы по второй главе

1. Для проведения исследования трудового потенциала работника и организации была сформирована группа экспертов, определивших весовые коэффициенты самих компонентов трудового потенциала, а также их частных показателей. Формула расчета интегрального трудового потенциала организации получила следующий вид:

$$ТПО = 0,13 \times K + 0,18 \times O + 0,22 \times П + 0,18 \times И + 0,12 \times С + 0,17 \times Э$$

где $K, O, П, И, С, Э$ – компоненты соответственно кадрового, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического трудового потенциала организации.

2. В диссертации разработана и представлена система частных показателей оценки трудового потенциала организации и формулы их расчета. Разработаны принципиальные методические положения балльного метода расчета интегрального показателя трудового потенциала организации. Расчет частных показателей показатели $ТПО$, которые характеризуют их вклад в расчетное значение интегрального показателя $ТПО$, осуществляется на основе скорректированных значений показателей и весовых коэффициентов. Комплексный показатель $ТПО$ характеризует социально-экономическое развитие организации.

ГЛАВА 3. РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЕГО КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ

3.1. Влияние компонентов трудового потенциала на инновационное развитие организации и заработную плату работников

Рассмотрим, в какой мере трудовой потенциал отдельных работников и всего трудового коллектива определяет инновационную активность организации, и какие компоненты трудового потенциала здесь важны в первую очередь. В качестве информационной базы использованы результаты социологических опросов сотрудников предприятий г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области, обучавшихся заочно в вузах города по экономико-управленческим специальностям (394 опрошенных в 2011 г. и 399 – в 2018 г.). Респондентами в 2011 г. были люди разного пола, возраста и уровня образования, так что выборку можно условно считать репрезентативной. Анкетирование 2018 года проводилось в основном среди молодых людей до 25 лет, что снизило уровень репрезентативности, так как в выборке почти не было работников среднего и старшего возраста от 35 до 60 лет. Респонденты отвечали на многочисленные вопросы, связанные с инновациями, доходами, конкурентоспособностью, потенциалом мобильности, инвестициями в образование, трудовой дискриминацией и др. Анкеты приведены в Приложениях I и II.

В диссертации проведены эконометрическими методами исследования следующих зависимостей:

- влияние инновационных компонентов трудового потенциала (работников и организации) на вовлеченность работников в инновационную деятельность;
- влияние инновационных компонентов трудового потенциала на инновационную активность предприятия в целом;
- влияние компонентов трудового потенциала организации на заработную плату работников.

1. Влияние компонентов трудового потенциала на вовлеченность работников в инновационную деятельность.

Респондентам предлагалось ответить на вопросы: заинтересованы ли Вы лично в инновациях на предприятии? Участвовали ли Вы сами в инновационной деятельности?

В работе была проанализирована взаимосвязь инновационной активности и потенциала мобильности работника. Потенциал трудовой мобильности – способность человека к перемещению на новое рабочее место; вопрос о ней был включён в анкету. Потенциал мобильности можно считать более объективным показателем конкурентоспособности работника, чем ее проявление в виде смены работодателя.

Респондентам было предложено оценить свой потенциал межфирменной мобильности, сделав выбор из 5 вариантов: «Отсутствует», «Ниже среднего», «Средний», «Выше среднего» и «Высокий». Информацию, позволившую сделать нужные выводы, представили 364 респондента в 2011 г. и 374 респондента в 2018 г., показав положительное и явно выраженное влияние потенциала межфирменной трудовой мобильности на инновационную активность работника (рис. 3.1.1 и 3.1.2).

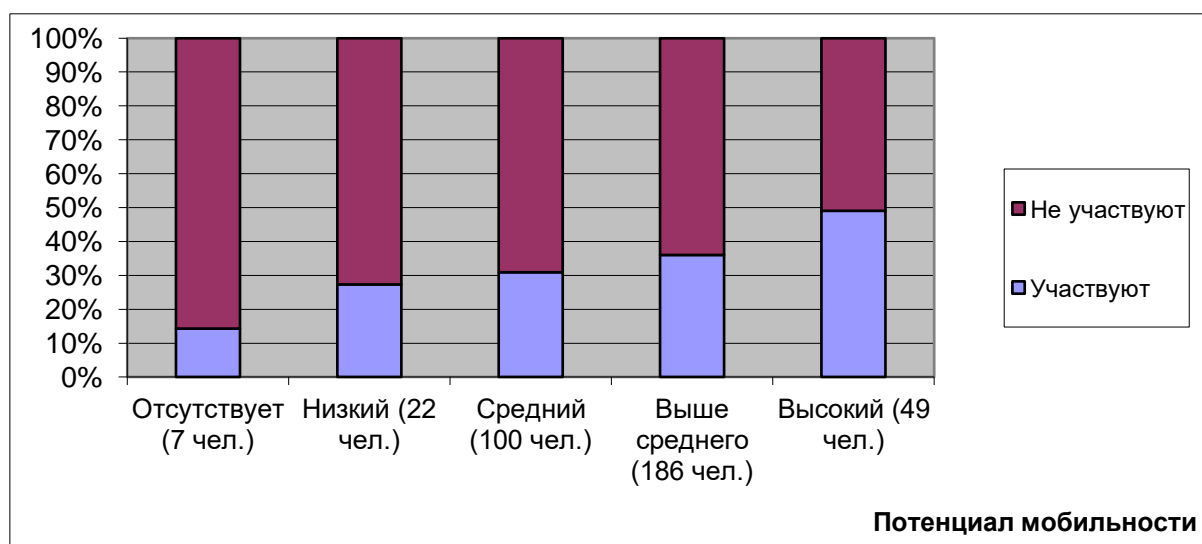


Рисунок 3.1.1. Участие работника в инновациях на предприятии и его оценка потенциала своей межфирменной мобильности в 2011 г.

Источник: составлено автором

Видно, что в 2011 г. лишь 13% работников, не обладающих потенциалом

трудоустроймости, участвовали в инновациях на предприятии. С ростом потенциала трудоустроймости, определяемого самими работниками путем самооценки, каждый раз повышался и уровень их участия в инновациях: среди работников с высоким потенциалом трудоустроймости он составил 48%.

В 2018 г. подобная зависимость в целом подтвердилась, хотя и не столь явно. Из числа работников, не обладающих потенциалом трудоустроймости, 19% участвовали в инновациях на предприятии; среди работников с низким потенциалом трудоустроймости участвующих в инновациях было 27%, среди работников со средним потенциалом – 23%, с потенциалом выше среднего – 36%, с высоким потенциалом – 46%.

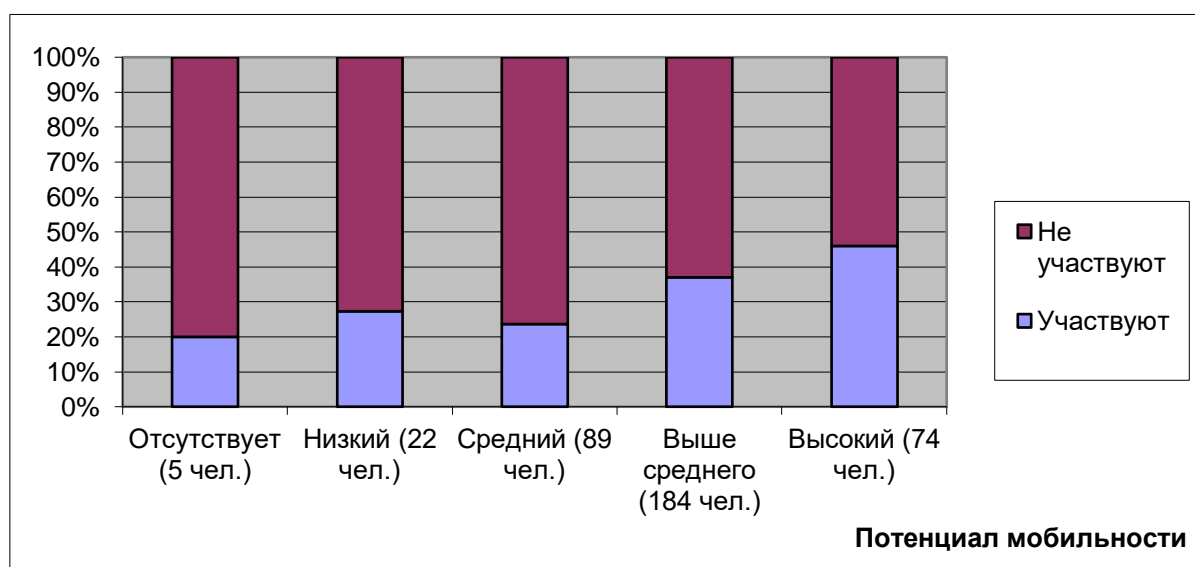


Рисунок 3.1.2. Участие работника в инновациях на предприятии и его оценка потенциала своей межфирменной трудоустроймости в 2018 г.

Источник: составлено автором

Анализ диаграмм позволил выявить зависимость между инновационной активностью работника и наличием связи между образованием и оплатой труда в организации (рис. 3.1.3). В организациях, где подобная связь присутствовала, в инновациях участвовало больше работников, чем там, где ее не было. Эта зависимость сильнее проявилась в исследовании 2011 года: на предприятиях, где подобная связь была, в инновациях участвовали 44% работников; там, где ее не было – 29%. В 2018 году различие сократилось, но не исчезло, составив, соответственно, 38% и 32%.

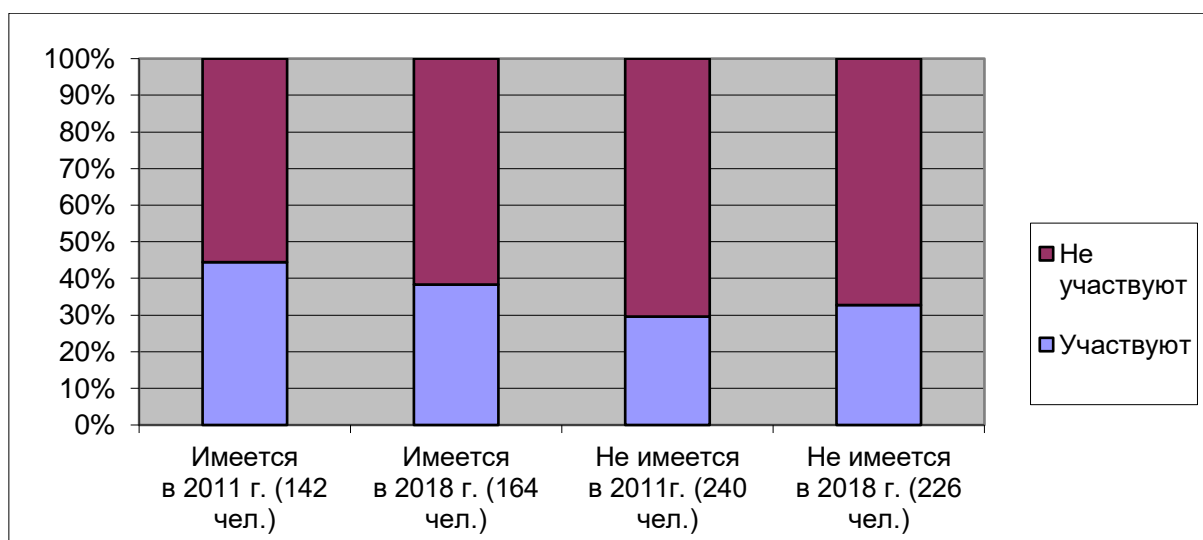


Рисунок 3.1.3. Участие работника в инновациях на предприятии в зависимости от наличия связи между образованием сотрудников и оплатой труда

Источник: составлено автором

В тех организациях, где образование работников позитивно влияет на заработную плату, они заинтересованы в том, чтобы участвовать в инновационной деятельности и реально в ней участвуют. То есть работники на предприятиях, где образование вознаграждается, не только более мотивированы к инновациям, но и чаще реализуют свой инновационный потенциал.

О степени вовлечённости работников в инновационную деятельность можно судить по ответам на следующий вопрос: «Какая часть персонала вашего предприятия реально участвует в инновационной деятельности?» с 7 вариантами ответа, принимающими соответственно 7 значений – от 0 до 6.

Из компонентов трудового потенциала организации рассматривались те, которые зависят от ее кадровой политики в отношении персонала и те, которые определяются инновационными качествами самих работников.

Показатели трудового потенциала организации, относящиеся к первой группе:

1. Наличие на предприятии материальной заинтересованности работников в инновационной деятельности.

2. Осуществление на предприятии обучения или повышения квалификации сотрудников.

3. Наличие прямой зависимости доходов работников от уровня их образования.

Показатели второй группы, характеризующие инновационный трудовой потенциал самого работника, характеризовали следующие вопросы:

1. Уровень образования с вариантами ответа «среднее», «среднее специальное» и «высшее». Переменная принимает значения от 1 до 3.

2. Оценка работником качества имеющегося у него на данный момент образования, с вариантами оценки от 1 до 5.

3. Оценка работником качества имеющейся у него на данный момент профессиональной подготовки и навыков, с вариантами оценки от 1 до 5.

4. Приоритеты работника (ответ на вопрос, что для него важнее: знания, полученные в вузе, или диплом о высшем образовании), с вариантами ответа «знания», «в равной степени» и «диплом».

В проведённые в рамках исследования эконометрические расчёты также был включён ряд других переменных, характеризующих трудовой потенциал работника и организации (см. Приложения III и VI).

Влияние на вовлечённость работников в инновационную деятельность предприятия оказывают материальная заинтересованность работников в инновационной деятельности, наличие системы повышения квалификации (в 2018 г.), прямая зависимость зарплаты работников от уровня их образования, оценка собственного уровня профессиональных навыков (табл. 3.1.1).

Таблица 3.1.1.

Зависимость участия респондентов в инновациях от разных факторов в 2011 и 2018 гг.

Участие работников в инновациях	Материальная заинтересованность в инновациях		Система повышения квалификации		Прямая зависимость зарплата-образование		Оценка собственных навыков	
	Есть	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет	Выше средней	Средняя и ниже
Процент респондентов, участвовавших в инновациях в 2011 г.	24	11	20	20	23	18	21	16
Процент респондентов, участвовавших в инновациях в 2018 г.	27	13	31	15	24	19	24	17

Источник: составлено автором

Факторы, заметно влияющие на инновационную активность работников предприятия, показаны на рис. 3.1.4.

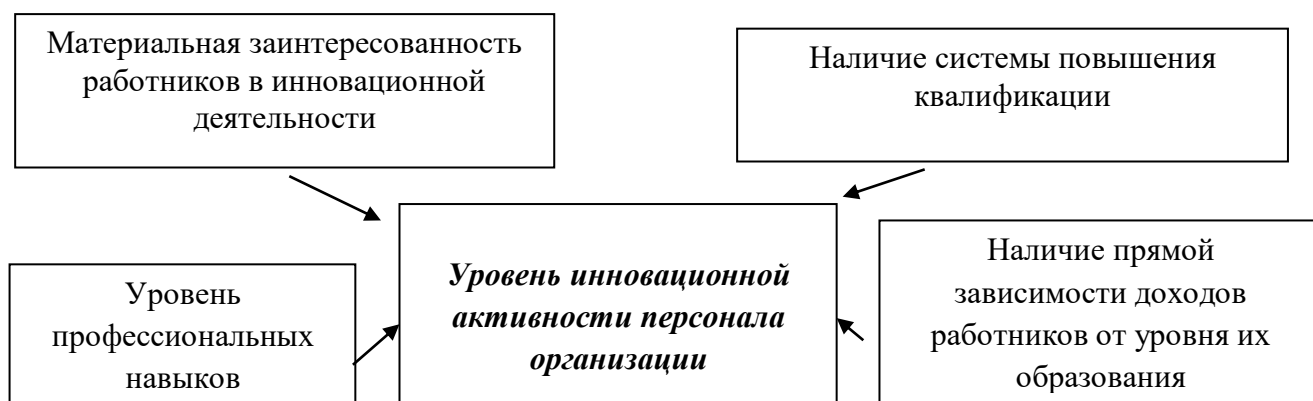


Рисунок 3.1.4. Факторы, заметно влияющие на инновационную активность работников организации.

Источник: составлено автором

2. Влияние компонентов трудового потенциала работников на инновационную активность предприятия.

В качестве показателя инновационной активности в исследовании выбран выпуск на предприятии инновационной продукции либо оказание инновационных услуг (вопрос в анкете с вариантами ответа «Да» или «Нет»).

Как и в предыдущем случае, наиболее заметное влияние на инновационную активность предприятия в 2011 и 2018 гг. оказывают материальная заинтересованность работников в инновационной деятельности, наличие системы повышения квалификации, наличие прямой зависимости зарплаты работников от уровня их образования, оценка собственного уровня профессиональных навыков (рис. 3.1.5).

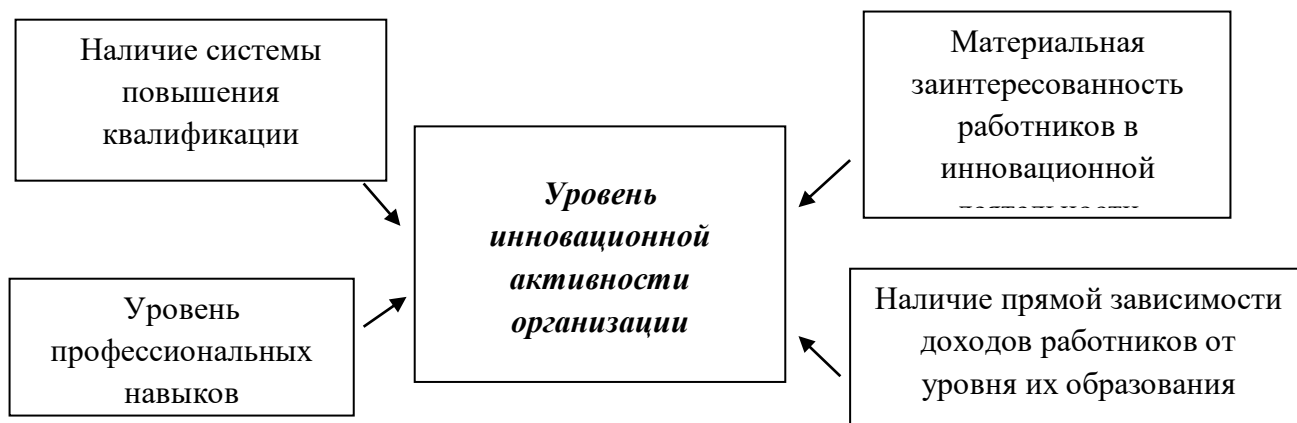


Рисунок 3.1.5. Факторы, заметно влияющие на инновационную активность организации

Источник: составлено автором

Выявленные взаимосвязи можно использовать в управлении кадрами на предприятии. Необходим комплекс действий, способствующих повышению инновационной активности работников. Можно выделить три компонента подобной активности:

- способность к инновационной деятельности, предполагающая соответствующие знания и компетенции;
- желание участвовать в инновационной деятельности;
- реальное участие в инновационной деятельности, обязательным условием которого является наличие двух первых компонентов, дополненное теми возможностями, которые для этого предоставляет организация.

3. Взаимосвязь компонентов трудового потенциала организации с заработной платой работников.

В диссертации проведено исследование значимости для трудового потенциала организации совокупности показателей, повышающих заработную плату работников. Одним из них является потенциал межфирменной трудовой мобильности работника.

Влияние на заработную плату работников потенциала мобильности

В качестве показателя, характеризующего вознаграждаемость потенциала трудовой мобильности, выступает уровень заработной платы работника. Респондентам было предложено указать диапазон заработной платы с 5 вариантами ответа: менее 10 тыс. руб., от 10 до 15, от 15 до 20, от 20 до 25 и более 25 тыс. руб. в месяц⁶².

При оценке потенциала межфирменной мобильности респондентам было предложено оценить его по 5-балльной шкале: «Отсутствует», «Ниже среднего», «Средний», «Выше среднего» и «Высокий». Ответ на оба вопроса (и про потенциал мобильности, и про доходы) дали 367 респондентов в 2011 г. и 360 – в 2018 г. Наиболее многочисленной группой оказались респонденты, оценившие потенциал мобильности на 4 балла («выше среднего»).

⁶²Троицкая А. А. Стимулирование рынком труда инновационных компонент человеческого капитала // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 71-79

Далее было проведено сопоставление заработной платы всех 5 соответствующих групп. Потенциал межфирменной мобильности можно отнести к числу факторов конкурентоспособности; результаты опроса убедительно подтвердили положительное влияние данного компонента на зарплату работника (рис. 3.1.6).

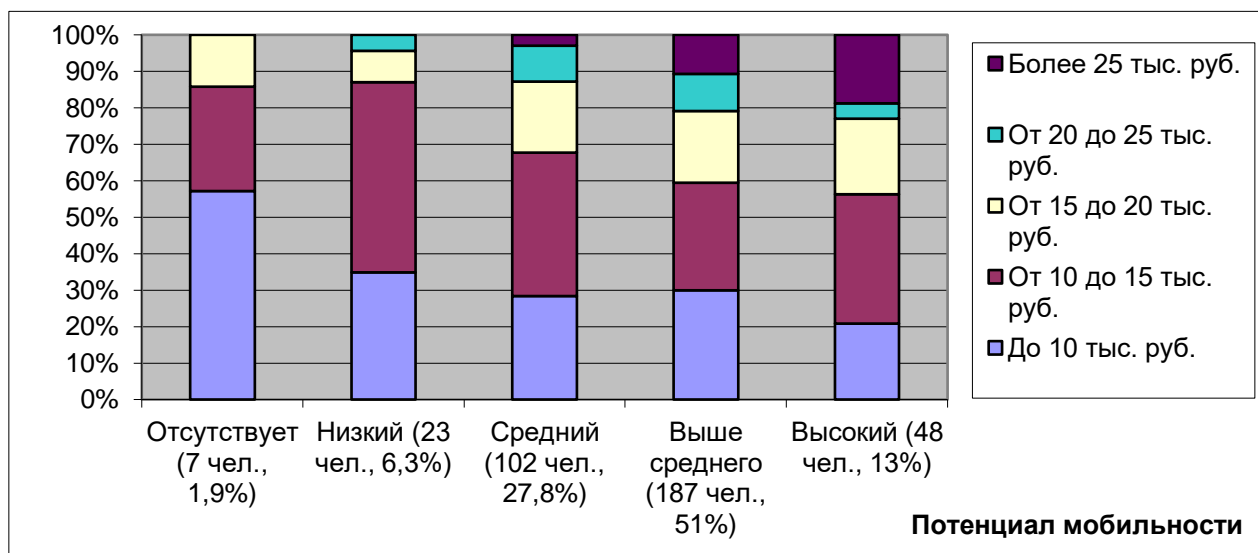


Рисунок 3.1.6. Зарботная плата и потенциал межфирменной мобильности в 2011 году.
Источник: составлено автором

Видно, что в 2011 г. зарплату более 25 тыс. руб. в месяц получали 19% работников с высоким потенциалом мобильности; среди работников с потенциалом мобильности выше среднего их доля составила 12%, в группе со средним потенциалом – 3%; в других группах ни у кого таких заработков не было. Зарплаты до 10 тыс. руб., напротив, значительно чаще встречались среди работников с низким и отсутствующим потенциалом межфирменной мобильности (34% и 56%).

В 2018 году выявленная закономерность в целом подтвердилась (рис. 3.1.7).

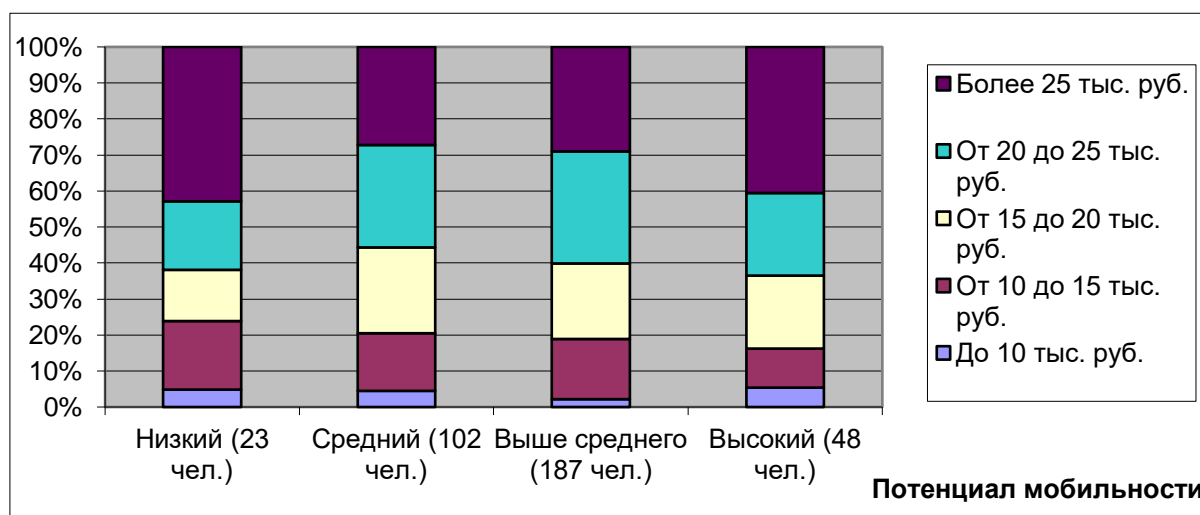


Рисунок 3.1.7. Заработная плата и потенциал межфирменной мобильности в 2018 году. Источник: составлено автором

Полное отсутствие у себя потенциала межфирменной мобильности в 2018 г. указали только 4 опрошенных, что не позволило выявить какие-либо закономерности в столь малой группе, поэтому она в график не включена. Зависимости между потенциалом мобильности и получением относительно высокой заработной платы в 2018 г. не наблюдается, однако по отношению к низкой заработной плате (до 15 тыс. руб.) она выражена явно.

Влияние на заработную плату работников уровня образования

Исследования зарубежных и российских ученых неоднократно подтверждали высокую отдачу от инвестиций в образование. В экономике США, по мнению Т. Шульца, трудовой потенциал приносит больший доход, чем физический⁶³. Расчеты Т. Шульца показали, что для развивающихся стран выгоднее всего осуществлять инвестиции в здравоохранение, образование и науку. В диссертационном исследовании была поставлена иная задача: определить, как оценивают влияние образования на свою заработную плату сами работники российских организаций. Важно было выяснить, уверены ли респонденты в наличии влияния образования на заработки, считают ли они, что высшее образование как компонент трудового потенциала для них экономически выгодно, окупается.

В анкету был включён вопрос: «Укажите свой уровень образования».

⁶³Schultz, T. Investing in People: The Economics of Population Quality. – Berkeley, Calif: University of California. – 1981

Респондентами в 2011 г. и 2018 были работники организаций Нижегородской области и г. Нижнего Новгорода, заочно обучавшиеся в вузе, и в выборку не могли попасть респонденты с неполным средним образованием. Кроме того, процент людей, уже имеющих высшее образование, среди респондентов был ниже, чем в промышленности России и в обществе в целом. Данные опросов это подтверждают: так, из 394 человек в 2011 г. лишь 38 имели высшее образование, а в 2018 г. – лишь 3 человека. Следовательно, в отношении уровня образования, в отличие от остальных показателей, выборку сложно считать репрезентативной. Поэтому в данной работе для анализа взаимосвязи заработной платы работников и уровня их образования используются другие показатели.

Влияние на заработную плату работников их отношения к знаниям

Поскольку личностные качества работника также являются частью трудового потенциала, оказывая воздействие на продуктивность труда, конкурентоспособность работника и его доходы, эти качества нельзя обойти вниманием.

Респондентам предлагалось ответить, что для них важнее: знания, которые дает обучение в вузе, или диплом, который они получают. Выяснилось, что ответ на этот вопрос и уровень заработной платы респондента находятся в определенной зависимости (рис. 3.1.8).

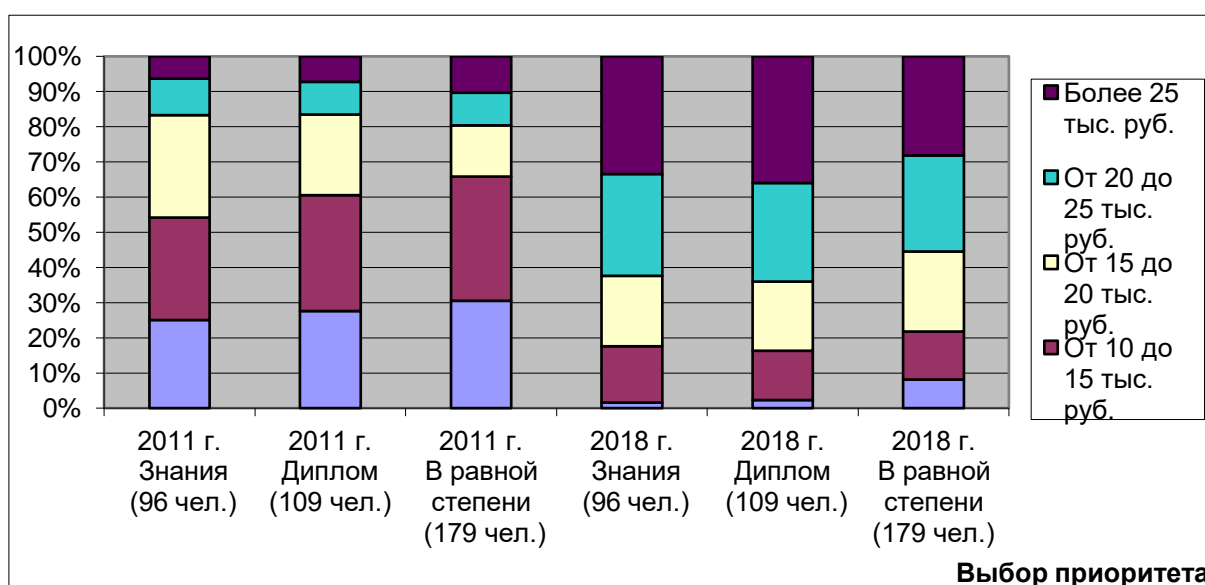


Рисунок 3.1.8. Распределение заработной платы по диапазонам в зависимости от приоритета знаний. Источник: составлено автором

По доле относящихся к наиболее высокооплачиваемым категориям работников существенных различий между группами нет ни в одной выборке. Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда не предоставляет дополнительного вознаграждения человеку за то, что знания он ценит выше диплома⁶⁴. Скорее во многих случаях вознаграждается умение чётко расставлять приоритеты: в третьей группе, указавшей равную ценность знаний и диплома, процент наиболее высокооплачиваемых работников заметно ниже, чем в первой и второй. Аналогично наказывается неумение определять приоритеты: в обеих выборках общий процент получающих невысокие заработки (низкие и ниже среднего) в третьей группе, хотя и незначительно, но устойчиво выше, чем в первой и во второй.

Влияние на заработную плату работников качества образования

Важное значение имеет не только формальный уровень образования, но и его качество. На рис. 3.1.9 показана взаимосвязь между заработной платой респондентов и их оценкой качества своего образования по 5-балльной шкале.

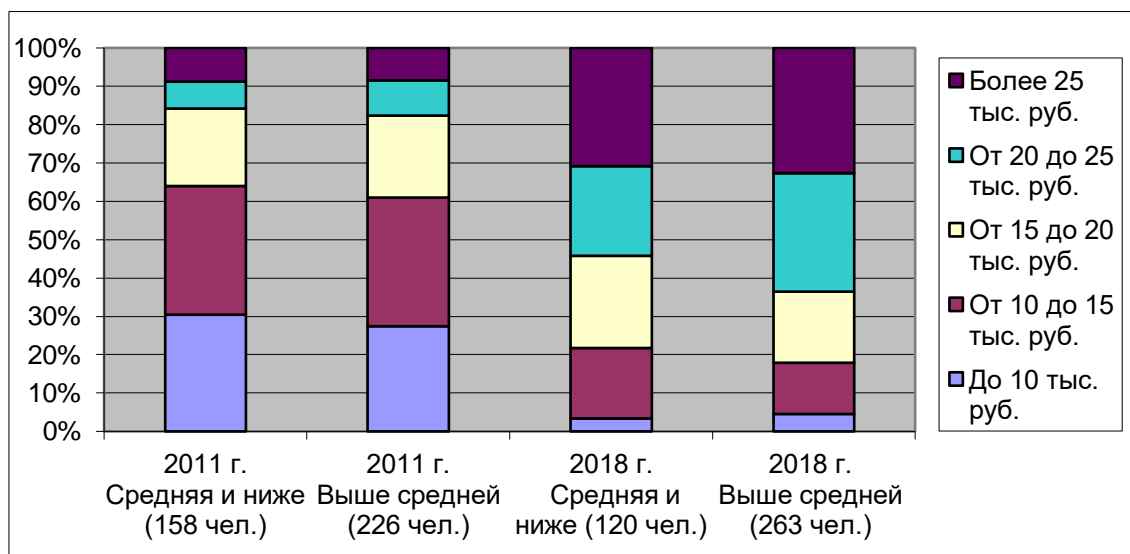


Рисунок 3.1.9. Зависимость заработной платы от оценки работником качества собственного образования

Источник: составлено автором

Видно, что положительная зависимость имеется в выборках 2011 и 2018 гг., но выражена она слабо. Доля работников с зарплатами выше 20 тыс. руб. в

⁶⁴Троицкая А. А. Стимулирование рынком труда инновационных компонент человеческого капитала // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 71-79

месяц в группе с качеством образования выше среднего в 2011 г. составила 18%; в группе с качеством образования средним и ниже среднего – 16%. В 2018 г. разница оказалась более заметной – 64% и 55% (с учетом роста номинальных зарплат). Таким образом, качество образования по данным опросов 2011 и 2018 гг., будучи компонентов трудового потенциала, оказывает не очень значительное влияние на уровень заработной платы работников, что достаточно тревожно, поскольку качество образования может рассматриваться как важный компонент трудового потенциала работника и организации.

Влияние на заработную плату работников повышения квалификации

Анализ ответов респондентов показал почти полное отсутствие зависимости заработной платы от повышения квалификации в организации. Вопрос был сформулирован следующим образом: «Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?» Результаты проиллюстрированы на рис. 3.1.10.

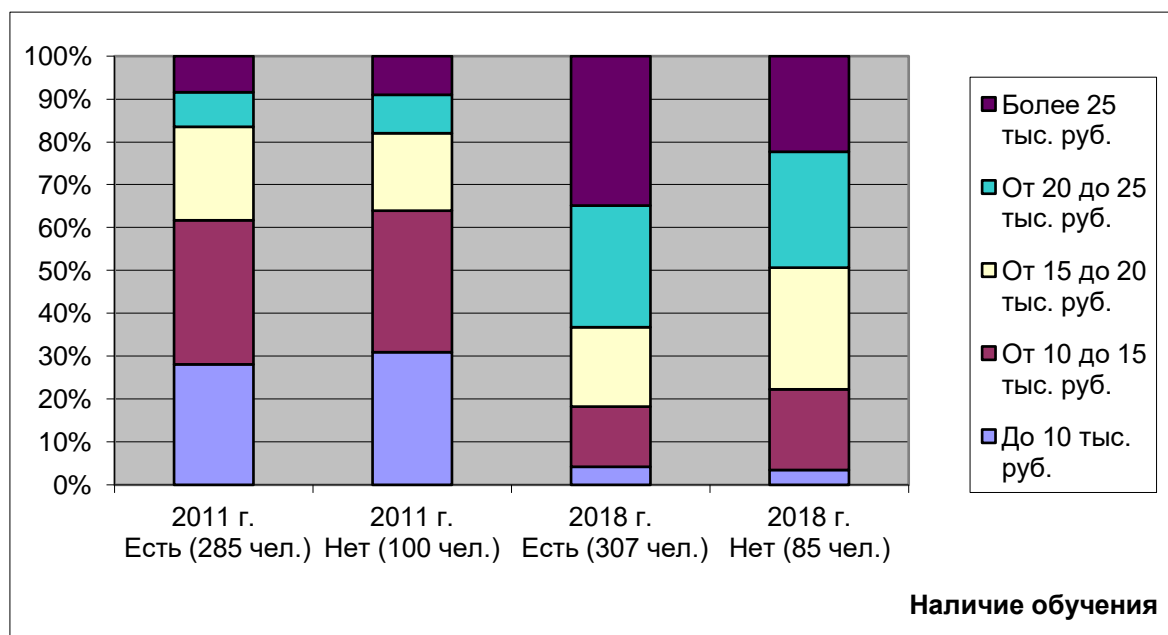


Рисунок 3.1.10. Распределение заработной платы по диапазонам в зависимости от системы повышения квалификации в организации

Источник: составлено автором

В 2011 г. 74% респондентов (285 из 385) указали в опросе на наличие в их организации системы повышения квалификации, но это почти не отразилось на заработках людей: зарплаты выше 15 тыс. руб. в месяц получали в этой группе 38% работников, а в группе, где повышения квалификации не было – 36%. В

2018 г. 78% отметили наличие системы повышения квалификации; аналогичная разница составила 82% и 78%, правда, среди работников с зарплатой более 20 тыс. руб. она оказалась чуть выше – 63% и 49%.

Логично предположить, что там, где требуется серьёзная квалификация ведущих сотрудников (высокотехнологичное производство), осуществляется их дополнительная подготовка, и заработки становятся выше. В других сферах (торговля, сервис, услуги) ведущие сотрудники тоже будут зарабатывать выше большинства своих коллег, однако можно ожидать, что их заработная плата окажется несколько ниже, чем в высокотехнологичных отраслях. За годы, прошедшие с первого опроса 2011 г, на рынке труда и рынке образования произошли определенные изменения в сфере повышения квалификации персонала, и в большей мере эти изменения затронули инновационно-активные предприятия.

В настоящее время на крупных предприятиях много курсов, есть свои учебные центры, программы онлайн-обучения на собственных образовательных платформах, причем достаточно серьезные; ценных специалистов работодатели выслеживают уже со студенческой скамьи; языкам программирования работодатель учит сотрудников бесплатно, осуществляя предварительный отбор наиболее одаренных студентов (подобная практика давно существует в развитых странах).

Известно, что сфера повышения квалификации в России не первый год является проблемной. Далеко не все отечественные компании «выращивают» кадры. Из-за отсутствия действенной системы формальных контрактов для работодателей рискованно и нецелесообразно реализовывать масштабные программы повышения квалификации и подготовки кадров. Многие наниматели предпочитают найти на рынке труда готового работника с необходимым уровнем образования⁶⁵. Между тем, заинтересованность работника в повышении квалификации очень важна. Как показало исследование, формальное наличие

⁶⁵Мазина А.А. Оценка инновационных компонент человеческого капитала на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 2. С. 74-79

системы повышения квалификации не гарантирует повышения конкурентоспособности работников и их заработной платы. При этом сами работодатели отмечают недостаток образования и востребованных навыков у работников как основную преграду для расширения и роста бизнеса⁶⁶. Нерешенность данной проблемы является серьезнейшим тормозом экономического развития.

Влияние на заработную плату уровня и качества трудовых навыков.

Несколько иные результаты выявлены при анализе зависимости зарплаты сотрудников от такого компонента их трудового потенциала, как опыт работы, уровень и качество трудовых навыков. Зависимость зарплаты работника от его оценки своих трудовых навыков по 5-балльной шкале показана на рис. 3.1.11.

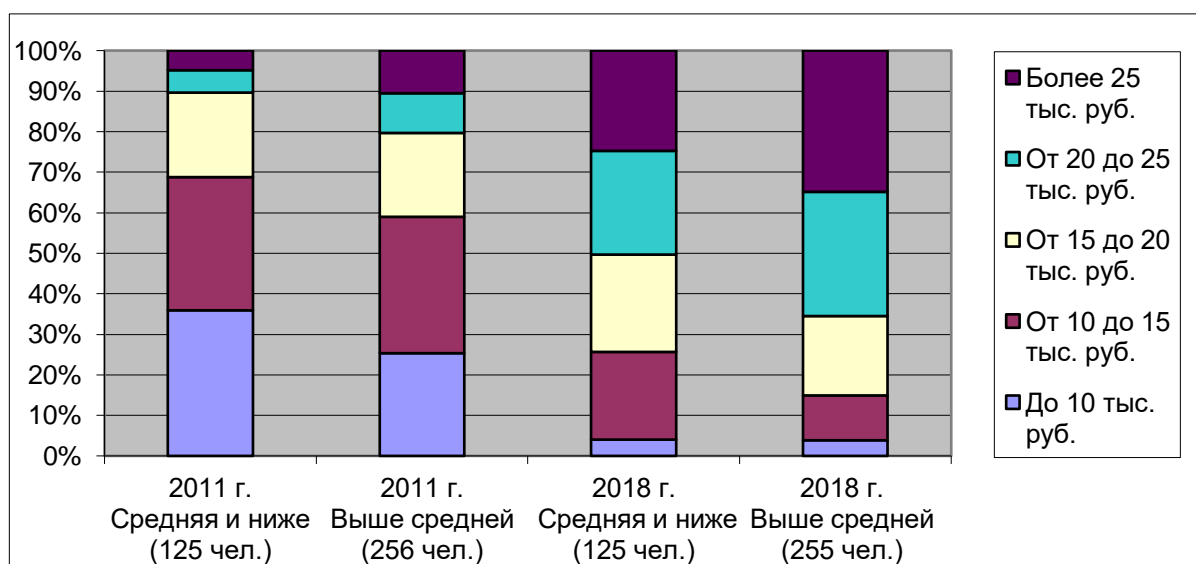


Рисунок 3.1.11. Распределение заработной платы по диапазонам в зависимости от оценки работником собственных трудовых навыков

Источник: составлено автором

Видно, что положительная зависимость имеется в обеих выборках. В 2011 г. зарплату выше 20 тыс. руб. с месяц получали 20% работников в группе, оценившей свои трудовые навыки выше среднего (на 4 и 5), и 10% работников – в группе, оценившей свои трудовые навыки на 1, 2 или 3 балла. В 2018 году их соотношение составило соответственно 66% в группе из 255 человек и 50% человек в группе из 125 человек при общем росте номинальных зарплат. Проверка линейной корреляции по критерию Пирсона показала, что он вырос с

⁶⁶Развитие навыков для инновационного роста в России. Доклад Всемирного банка. – М.: «Алекс», 2015. – 172 с.

0,12 в 2011 г. до 0,18 в 2018 г. В обоих случаях коэффициенты Пирсона положительны и подтверждают наличие зависимости. Таким образом, по данным опросов в 2011 и 2018 гг. наблюдается четкая положительная взаимосвязь между качеством трудовых навыков как компонентом трудового потенциала и заработной платой работников.

Влияние на заработную плату работников их инновационной активности.

В рамках данной работы инновационная активность работника рассматривается не как отдельный компонент трудового потенциала, а как результат реализации других его инновационных компонентов. Тем не менее, целесообразно рассмотреть взаимосвязь этой активности с заработной платой работника: такая взаимосвязь является своего рода обобщённым показателем наличия либо отсутствия выгоды для него от использования инновационных компонентов своего трудового потенциала.

Инновационный потенциал работника одновременно представляет собой и фактор конкурентоспособности, и компонент трудового потенциала его самого и организации, в которой он работает. В диссертации на основе результатов опросов, проводившихся в 2011 г. (394 респондентов) и в 2018 г. (399 респондентов), доказана положительная взаимосвязь между участием работников в инновационной деятельности и их заработной платой.

В предлагаемой респондентам анкете содержались, в частности, два вопроса:

– *Участвовали ли Вы сами в инновационной деятельности?* Предлагалось 2 ответа: да; нет.

Укажите, если это возможно, в каком диапазоне находится Ваша зарплата (в тыс. руб.) Предлагалось 5 ответов: менее 10; 10-15; 15-20; 20-25; свыше 25.

Зависимость оплаты труда работника от его личного участия в инновационной деятельности на предприятии показана на рис. 3.1.12.

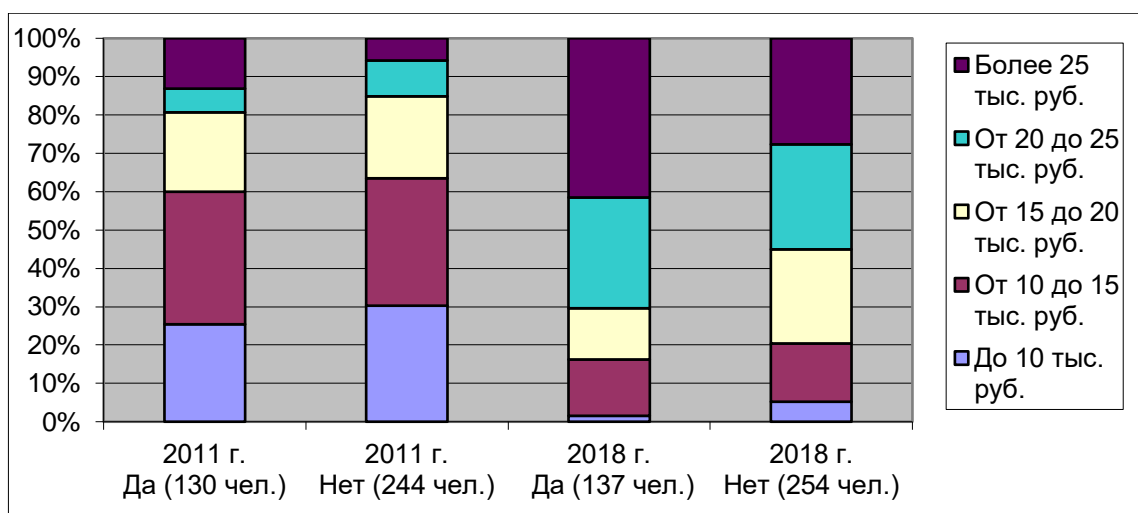


Рис. 3.1.12. Распределение заработной платы в зависимости от личного участия работника в инновационной деятельности предприятия

Источник: составлено автором

Из диаграммы видно, что в 2011 и 2018 гг. личное участие работника в инновационной деятельности влияло на размеры его заработной платы. Заметно, что у работников, принимавших участие в инновационной деятельности, доля людей с заработной платой более 25 тыс. руб. в месяц была в 1,5–2 раза выше, чем у тех, кто в инновационной деятельности не участвовал. Доля же людей с заработной платой до 10 тыс. рублей, напротив, была заметно ниже. Это подтверждает высказанное ранее предположение о влиянии инновационности работника на его трудовой потенциал.

3.2. Источники роста трудового потенциала работников организации

Заинтересованность организации в развитии своего трудового потенциала во многом зависит от того, с реализацией каких целей она связана. Если организация решает текущие задачи на 1–2 года, ей проще найти на рынке труда готовых сотрудников или привлечь для выполнения конкретной работы совместителей или временных работников. Если же ее цели носят долговременный, стратегический характер, высокое качество трудового потенциала может стать решающим фактором повышения экономической эффективности и конкурентоспособности самой организации.

Поскольку эксперты при определении роли компонентов трудового потенциала организации и работника первое место отдали профессиональному потенциалу, именно на его развитие в первую очередь следует направить усилия руководителей организаций. Среди частных показателей профессионального потенциала наибольшее количество баллов экспертами было отдано результативности труда: 0,21 баллов для *ТПО* и 0,19 для *ТПР*. Это не удивительно: позиция экспертов, столь явственно ими выраженная, судя по всему, заключалась в том, что любой потенциал должен давать полезный эффект. Реализацией профессионального потенциала работника и организации они сочли продуктивность труда, в частности, % выполнения заданий для *ТПР* и долю работников, стабильно выполняющих задания в течение года для *ТПО*.

Второе и третье место экспертами было отдано образовательному и инновационному трудовому потенциалу работника (по 0,18 баллов), что важно для формулирования целей и задач организации и уточнения приоритетов при выстраивании отношений с работниками и определении основных направлений внутрифирменных инвестиций, нацеленных на повышение уровня и качества трудового потенциала организации.

Оценка экспертами роли отдельных компонентов трудового потенциала работника и организации обнаружила совпадение позиций двух основных компонентов, профессионального и образовательного, которые в том и в другом случае заняли первое и второе место и набрали соответственно 0,22 и 0,18 баллов для *ТПО* и 0,22 и 0,17 баллов для *ТПР*. Но в отношении третьего места обнаружились различия: если для организации на этой позиции оказался инновационный потенциал, разделивший с образовательным потенциалом второе и третье место (по 0,18 баллов), то при оценке трудового потенциала работника третье место занял его личностный и деловой потенциал, набравший 0,16 баллов, и инновационный занял четвертое место (0,13).

3.2.1. Источники роста профессионального трудового потенциала

Первое место данного компонента трудового потенциала работника и организации вполне закономерно: профессионализм важен в любом деле. Самое

горячее и искреннее желание работника приносить организации пользу окажется бесполезным, если он не обладает необходимыми компетенциями – знаниями, умениями, опытом, навыками. Особенно актуально это для предприятия, где от сотрудников требуются глубокие теоретические и практические познания в выбранной сфере деятельности. Поэтому любая организация, ставящая перед собой серьезные цели, должна решать две задачи:

- иметь в своем составе (подготовить или найти на рынке труда) работников, обладающих требуемой квалификацией и профессиональной подготовкой, необходимой для решения производственных задач, особенно связанных с инновациями;

- мотивировать работников на добросовестную и успешную реализацию своего трудового потенциала.

Вторая задача, при всей ее важности, к цели и задачам диссертационного исследования отношения не имеет, первая же непосредственно связана с ростом профессионального трудового потенциала организации. Известно, что существует два основных пути решения этой задачи: поиск профессионально подготовленных работников на рынке труда (вплоть до переманивания их у конкурентов) и целенаправленное и постепенное «выращивание кадров». Второй путь особенно актуален для организаций, применяющих сложные, наукоемкие технологии; он предполагает не только повышение квалификации работников с помощью внутрифирменного обучения и повышения квалификации, но и использование опыта ветеранов-наставников, передающих более молодым сотрудникам знания и опыт, а вместе с ними – полезные корпоративные традиции. Таким образом, повышение профессионального трудового потенциала организации осуществляется путем наращивания профессионального потенциала ее сотрудников.

Решение задачи повышения профессионального трудового потенциала работников и организации в значительной степени связано (и даже совпадает) с решением другой задачи: повышения образовательного трудового потенциала.

3.2.2. Источники роста образовательного трудового потенциала

Важным направлением развития компонентов образовательного трудового потенциала является система непрерывного образования сотрудников, особенно в форме переподготовки и повышения квалификации за счет средств организации. Постоянное повышение квалификации не просто позволяет работникам следовать за прогрессом в своей области и обучаться новым технологиям, но также развивает интеллектуальный потенциал, что во многом является базовым условием роста трудового потенциала организации.

Руководству предприятия надо в этой связи решать две задачи: создание у работника потребности в постоянном повышении своей квалификации и реальная помощь в осуществлении этого процесса. Решение первой задачи требует не только создания системы соответствующих стимулов, но и благоприятного психологического климата, который делает повышение квалификации работника не только выгодной, но и социально одобряемой моделью поведения. Решение второй задачи предполагает осуществление комплекса мер, способствующих непрерывному повышению квалификации работников за счет работодателя. Для этого предприятие может использовать собственные учебные заведения, учебные центры и лаборатории либо заключать соглашения с образовательными заведениями различных уровней, обычно в своем регионе. Здесь важна правильная организация взаимодействия предприятий региона с вузами и иными обучающими центрами.

Внутрифирменное обучение и повышение квалификации работников в современной России связано с множеством проблем. Одна из них – незначительный объем средств, выделяемых на обучение и повышение квалификации⁶⁷. Если зарубежные компании тратят на обучение персонала около 4% от фонда оплаты труда, а на одного работника приходится в среднем 34 часа обучения в год, то в России крупный и средний бизнес (о малом даже говорить не стоит) тратит на образование 1-2% от фонда оплаты труда, а у работника уходит

⁶⁷Троицкая А. А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 50-57

на обучение в среднем 1-2 дня⁶⁸. Конечно, в некоторых организациях положение лучше, например, в Сбербанке, где на обучение расходуются немалые средства, сотрудники учатся 5–8 дней в году, и на каждого приходится 55 академических часов обучения. Но это скорее исключение.

Еще больше проблем – с качеством такого обучения, роль которого как частного показателя образовательного потенциала была высоко оценена экспертами (0,17 баллов). Ежегодно около 14% российских работников проходят переобучение, но в большинстве случаев оно не только краткосрочное, но и, по мнению специалистов, формально-имитационное. И это учитывая, что более 50% занятого населения являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности⁶⁹. При этом средний возраст работников в отечественной промышленности составляет 53–57 лет.

Особенно тревожно, что резко снижается доля переобучающихся в возрасте от 50 лет и старше⁷⁰. Между тем, после повышения возраста выхода на пенсию роль переобучения и повышения квалификации немолодых работников в целях сохранения их конкурентоспособности на рынке труда значительно выросла. И можно ожидать, что значительную часть расходов на эти цели государство постарается переложить на предприятия. Попытки государства защитить интересы людей предпенсионного возраста, запретив нанимателям увольнять их, совершенно бесперспективны: работодатель (и в частном, и в государственном секторе) легко сумеет «обойти» подобный запрет, избавляясь от людей перед достижением опасного возраста, выводя за штат, заключая срочные трудовые контракты и т.п. Значительно важнее оказать старшей когорте работников реальную помощь в обучении тем знаниям и умениям, которые востребованы в

⁶⁸ Долженко Р. А. Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании // Педагогическое образование в России. – 2017. – №3

⁶⁹ Кязимов К. Г. Тенденции развития системы профессионального образования и основные направления повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. – № 2. – С. 4–10

⁷⁰ Трудовой потенциал как фактор социально-экономического развития. Доклад. К XVII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 19-22 апр. 2016 г. / отв. Ред. Я.И. Кузьминов, Л.Н. Овчарова, Л.И. Якобсон; НИУ ВШЭ – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016. – 76 с.

новых условиях, и в первую очередь – компьютерной грамотности, которая в цифровой экономике из желаемой компетенции превращается в обязательную.

В настоящее время обучение и повышение квалификации работников осуществляется в различных формах. Обучение на рабочем месте предполагает наставничество и кураторство. Обучение с отрывом от работы может происходить на территории предприятия (силами собственных или приглашенных специалистов) или за его пределами. Отношение руководства предприятий к обучению работников и формы подобного обучения могут быть самыми разными. Их можно классифицировать следующим образом:

1. Предприятие не осуществляет обучения своих сотрудников. Если требуемых знаний и компетенций у работника нет, он сам должен решить эту проблему. Подобное отношение к обучению отнюдь не редкость. По данным The Global Talent Competitiveness Index 2019 (GTCI), российские предприятия занимают только 49 место в мире по уровню инвестиций в обучение и развитие работников⁷¹.

2. Предприятие не обучает сотрудников, но мотивирует их осуществлять самостоятельные действия в этом направлении с помощью премирования, содействия служебному росту и т.п.

3. Имитация процесса обучения. Формально оно осуществляется, но расходы на него невелики, результативность низкая, работники часто воспринимают его как отдых или развлечение. По показателю формального обучения Россия занимает 28 место в мире; его, как показывают международные исследования (отраженные в отчете GTCI), осуществляют 44,3% российских фирм. Но отдача от него зачастую невысока.

4. Частичное, выборочное обучение. Обучают лишь часть работников, обязывая их в дальнейшем передавать полученные знания коллегам по работе. Такое обучение, особенно распространенное в малом и среднем бизнесе, решает тактические задачи.

⁷¹INSEAD (2019): The Global Talent Competitiveness Index 2019, Fontainebleau, France

5. Систематическое, полноценное обучение работников, реализующее стратегические цели. Подобное обучение могут осуществлять как сторонние организации (вузы или специализированные учебные центры), так и корпоративные университеты⁷².

3.2.3. Источники роста инновационного трудового потенциала

В отношении инновационного трудового потенциала интересы работников и организации могут сближаться, но полного совпадения ожидать не приходится. Для сближения интересов руководство должно действовать по двум направлениям. Первое из них побуждает работника увеличивать свой трудовой потенциал, свою способность участвовать в инновационной деятельности организации. Второе побуждает их осуществить инновационную деятельность на практике. Эти направления, будучи тесно связаны и взаимообусловлены, предусматривают разные действия предприятия по отношению к сотрудникам.

Эксперты при оценке частных показателей инновационного потенциала работника особо выделили способность к творческой работе (0,30 баллов). Но на развитие и реализацию инновационных качеств работников влияет инновационность самого предприятия. Если она носит формальный характер, инновационных качеств от сотрудников не требуется; даже если работники будут способны к разработке и внедрению новшеств, им едва ли удастся реализовать себя на таком предприятии в качестве эффективных новаторов. При этом у недостаточной инновационности могут быть разные причины, от технологической или организационной неподготовленности персонала в целом до недостаточного спроса на инновации и готовности их поддерживать в регионе и отрасли.

Для предприятия важно формировать у творческих работников чувство сопричастности к целям и задачам предприятия, гордость от принадлежности к нему, фирменный патриотизм. Отождествление целей предприятия и работника создает для последнего мотивацию долговременного характера, побуждая его

⁷²Кириллов А.В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения. - М.: РУСАИНС, 2017. -278 с.

максимально раскрывать свои способности, наращивать и реализовывать творческий и инновационный потенциал. Создание благоприятных условий, в которых инновационные компоненты трудового потенциала работников будут усиливаться, требует решения и организационных вопросов, связанных, к примеру, с оборудованием «умных» рабочих мест (с учетом роли современных информационных технологий), созданием творческой атмосферы и т.п. Все это, впрочем, не исключает необходимости поощрения работников за конкретные результаты инновационной деятельности.

Для мотивации сотрудников, способствующей усилению и успешной реализации их инновационного потенциала, необходима грамотная политика вознаграждений. Здесь можно выявить немало проблем. Одна из них связана с выбором оптимального соотношения между постоянной и переменной частями заработка сотрудников, особенно вовлекаемых в инновационную деятельность. Постоянная часть заработка в первую очередь выражает интересы работника; переменная (надбавки, премии), будучи нацелена на достижение хороших результатов, от которых, собственно, и зависит, в большей степени реализует интересы организации⁷³. Для большинства российских работников характерно преобладание переменной части их заработной платы в общей структуре заработка. Об этой закономерности пишут многие отечественные авторы (Капелюшников Р.И, Гимпельсон В., Рощин С.Ю. и другие). Особенно велика доля переменной части зарплаты персонала на крупных промышленных предприятиях с относительно высоким уровнем зарплаток⁷⁴. Это позволяет администрации гибко реагировать на различные шоки в экономике.

Переменная часть заработной платы, помимо ее использования в качестве инструмента подстройки к шокам, способствует проявлению инновационных качеств сотрудников, мотивирует их на более активную реализацию своего трудового и, в частности, инновационного потенциала. Многочисленные

⁷³Троицкая А. А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 50-57

⁷⁴Рощин С.Ю., Сидорова А.С, Солнцев С.А. Структура заработной платы и кадровая политика российских компаний // Российский журнал менеджмента. - 2018. - №4. - С. 481-498

публикации, посвященные совершенствованию оплаты труда на российских предприятиях, акцентируют внимание на оптимизации и эффективном использовании именно переменной части зарплаты, премий и пр.⁷⁵ Но на инновационную активность работников организации может существенно повлиять и постоянная часть заработка. Об этом косвенно свидетельствует зависимость между долей постоянной части в общем заработке и уровнем инноваций в экономиках разных стран. В инновационно-продвинутых странах доля постоянной части заработной платы весьма велика: в Великобритании – 82,9%, во Франции – 83,3%, в Италии – 70,4%, в Германии – 67,0%. В Российской Федерации ее доля заметно меньше, хотя и различается по отраслям: в добывающей промышленности – 27,5%, в обрабатывающей – 51,5%, в сфере финансовой деятельности – 46,2%, на транспорт и предприятия связи – 40,1%⁷⁶.

В некоторых российских организациях, стремящихся производить инновационные продукты, развивать инновационные качества сотрудников и использовать инновационные методы руководства, можно обнаружить тенденцию к росту именно постоянной части заработка. В ОАО «Сбербанк России» заработная плата сотрудников состоит из базового оклада и переменной части, которая зависит от результативности работника и его соответствия корпоративным ценностям⁷⁷. За последние годы изменилась структура оплаты труда: в ряде подразделений банка квартальная премия (компонент переменной части заработка) была отменена и включена в оклад, увеличив тем самым постоянную часть заработной платы.

Немаловажную роль в наращивании и реализации инновационных компонентов трудового потенциала работников играют гибкие системы

⁷⁵Малютин А.С. Инновации на предприятии и зарплата сотрудников // Российское предпринимательство, 2010, № 8 (1), с. 46-50; Оголихина С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях // Экономика труда. — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 131–144; Савина С. В. Ослабление действия воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы в регионах Российской Федерации // Регионология Т. 26, № 1. 2018 с. 68-89

⁷⁶ Маслов Е.В., Гладкова О.А. Трудовой потенциал и структура оплаты труда: практико-аналитический аспект Труд и социальные отношения. – 2017 – г. № 4. – С.14. (11-20)

⁷⁷Троицкая А. А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 50-57

материального поощрения инновационной деятельности, учитывающие ее творческую и интеллектуальную природу. Это особенно важно для тех сотрудников, которые непосредственно участвуют в исследованиях и разработках.

Но на большинстве российских предприятий используются жесткие схемы оплаты при низком уровне базовых ставок и незначительные различия в зарплате разных категорий персонала; типичен формализм, а подчас и субъективизм в оценке результативности труда сотрудников; велика роль социальных связей и личных отношений в карьерном продвижении и т.п. Тарифная система формирования постоянной части заработной платы, которая применяется на многих предприятиях, недостаточно учитывает ценность и значимость рабочего места, она носит уравнилельный характер, что не способствует мотивации к повышению своей инновационной активности людей, занимающих ключевые рабочие места. Стимулирование инновационной активности сотрудников предполагает учет вклада каждого из них в реализацию инновационного проекта. На многих российских предприятиях накоплен опыт *грейдинга*; используются разнообразные системы показателей, характеризующие результативность труда работников с учетом бюджетов инновационных проектов.

Систему грейдинга можно использовать при формировании постоянной части заработной платы; она позволяет отразить важность повышения квалификации, склонность к инновациям, увеличение творческих навыков, участие в проектной деятельности организации помимо выполнения работником своих основных текущих обязанностей. При этом разница в занимаемых грейдах для каждой позиции и каждого сотрудника должна объясняться, доводиться до него; важно доводить эту информацию до вновь принимаемых сотрудников во время их адаптации и для работающих сотрудников при переходе на новую позицию (по вертикали или горизонтали) во время прохождения аттестации. Полезна также система *KPI*, где можно включить отдельные показатели, связанные с важностью инновационной активности (по аналогии с вузами, где поощряется написание статей, участие в грантах, конкурсах, патентная

деятельность и т.д.). Подобные методы мотивации влияют на целевые ориентиры деятельности каждого сотрудника, усиливают заинтересованность работников в конечных результатах инновационной деятельности, включают их в процесс инноваций, снижают уровень сопротивления изменениям и т.п.

Одним из факторов, способных усилить инновационную активность работника, является *продолжительность его работы на предприятии*. Мировой опыт показывает, что при длительных трудовых отношениях между предприятием и работником легче разрешается обычное противоречие между необходимостью гарантий для последнего с помощью постоянной части заработка, не связанной с текущими результатами, и его мотивацией к реализации своих возможностей (в том числе инновационных) с помощью переменной части вознаграждения. Гарантии, в свою очередь, предполагают доверие к работнику, уверенность руководства в том, что он сам заинтересован и в наращивании, и в реализации инновационного трудового потенциала. Подобное доверие возникает не сразу, но с годами риски оппортунистического поведения работников, возникающие в условиях информационной асимметрии, снижаются, и нанимателю легче использовать в отношении таких сотрудников систему зарплаты с преобладанием постоянной части заработка. Конечно, работнику такое доверие надо заслужить.

Для той части персонала, которая уже вовлечена в инновационную деятельность, важен не только уровень денежного вознаграждения, но и возможность творческой самореализации. В мотивации творческих специалистов-новаторов на первый план выходит интерес к профессиональной задаче, особенно если они формулируют ее сами. Многое зависит от уважения и доверия, которым пользуются подобные работники.

Немаловажную роль в формировании и реализации инновационных качеств работников играет культура отношений между руководством и рядовыми сотрудниками. Авторитарный стиль управления, исторически и институционально укорененный в России, позволяет добиваться хороших результатов, особенно в отношении неквалифицированных и малоинициативных сотрудников, а также в государственных структурах или таких частных фирмах,

как Макдональдс, где не нужно придумывать новые блюда, а важно сохранить эталон качества и узнаваемость продукта. Но подобный стиль непригоден для работников, способных и склонных к инновациям. Авторитаризм, обычно сопровождаемый жесткой дисциплиной и наказаниями, плохо сочетается с инновационным климатом, препятствует проявлению лучших качеств работника: инициативы, творческого отношения к делу, желания помочь коллегам, улучшить производственный процесс, повысить конкурентоспособность и т.п. В таких условиях даже конкурентоспособные, продуктивные работники не смогут, а возможно, и не захотят проявлять свои лучшие, в том числе инновационные качества.

3.2.4. Источники роста личностного и делового потенциала работника

Как уже отмечалось, при оценке трудового потенциала работника третье место занял его личностный и деловой потенциал, набравший 0,16 баллов. Мнение экспертов следует признать вполне обоснованным, учитывая, что разные специальности, профессии и должности требуют от работника не только знаний, опыта и набора профессиональных компетенций, но и разнообразных личностных качеств, способствующих успешному выполнению должностных обязанностей или порученной работы. При этом какие-то личностные качества, черты характера или привычки могут мешать работе. Например, руководителю нередко полезны такие личностные качества и черты характера, которые его подчиненному, особенно выполняющему однообразную и рутинную работу, могут только мешать и осложнить жизнь. Есть люди, избегающие ответственности и необходимости принимать самостоятельные решения; другие, напротив, об этом мечтают. Креативность работников и их стремление к творчеству, столь важные для организации, активно осуществляющей инновационную деятельность, бесполезны в организации, далекой от инноваций.

Многие эксперты, особенно руководители и специалисты, при заполнении анкет, возможно, опирались на собственный опыт и роль деловых качеств оценили выше, чем качеств личностных. Инновационная организация, стремящаяся повышать трудовой потенциал, должна не просто учитывать

личностные и деловые качества сотрудников, распределяя между ними должностные и служебные обязанности, соответствующие их характеру и склонностям, но и предоставлять работникам возможности для развития, как профессионального, так и личностного. Конечно, некоторые черты характера и привычки исправить непросто, особенно в зрелом возрасте, но следование полезным корпоративным традициям и хорошо зарекомендовавшим себя стандартам поведения может позитивно воздействовать на работника и сделать его более полезным для организации.

Оценивая частные показатели личностного и делового потенциала, эксперты на первое и второе место поставили набор деловых и личностных качеств для специальности (профессии) со значениями соответственно 0,16 и 0,13 баллов; на третье место – уровень трудовой мотивации (0,12 баллов). Другие частные показатели (уровень потребностей, жизненный опыт, дисциплинированность, конфликтность и др.) оценены существенно ниже.

3.2.5. Источники роста физиологического трудового потенциала работника

Для трудового потенциала работника достаточно важен, по мнению экспертов, его физиологический потенциал, который был оценен почти так же, как инновационный (0,12 и 0,13 баллов соответственно). Среди частных показателей физиологического потенциала ведущие места (по 0,15) эксперты отдали природному уму и здоровью. И если на первый частный показатель организация повлиять едва ли способна (хотя природные качества можно развивать), то второй показатель должен быть объектом пристального внимания и управленческих усилий со стороны руководства организации.

Здоровье – важный компонент трудового потенциала, поэтому предприятие заинтересовано в улучшении здоровья своих сотрудников. Его расходы на эти цели могут включать: профилактику профзаболеваний; бесплатное или диетическое питания для отдельных сотрудников, медицинское обслуживание по месту работы, лечение в медицинских учреждениях, профилакториях и санаториях; страхование работников от несчастных случаев и т.п. Впрочем, в

новом частном секторе подобные расходы осуществляются весьма редко⁷⁸. Большинство российских граждан пока не воспринимают здоровье как компонент трудового потенциала и фактор конкурентоспособности, и это объективно повышает роль предприятия в осуществлении инвестиций в здоровье работников. Препятствием для этого является то, что существующее налоговое законодательство не мотивирует предприятия инвестировать в здоровье своих сотрудников: все затраты на подобные цели, кроме расходов на страхование и профилактические осмотры, включаются в совокупный доход работника и облагаются НДФЛ по ставке 13%.

3.2.6. Источники роста социального и экономического потенциала

Ниже других эксперты оценили роль таких компонентов трудового потенциала организации, как социальный и экономический трудовой потенциалы организации (по 0,10 балла). И если среди частных показателей экономического трудового потенциала есть явный лидер (годовой доход работника, 0,32 балла), то среди многочисленных показателей социального трудового потенциала несколько выделяется лишь общий уровень культуры с показателем 0,14 балла. Трудно сказать, много это или мало; в оценке значимости данного фактора не стоит ожидать единства в обществе и среди руководителей разного уровня. Но можно рассчитывать на то, что в инновационно-активных организациях руководство скорее, чем в организациях, не стремящихся внедрять новшества, оценит общий уровень культуры работников как фактор, в той или иной мере связанный с другими факторами, полезными организации.

Таким образом, анализ ответов экспертов, расставивших ранги и приоритеты компонентов трудового потенциала работников и организации, может быть полезным для выработки оптимальных управленческих решений, направленных на развитие организации за счет роста ее трудового потенциала.

⁷⁸Троицкая А. А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 50-57

3.3. Практика и перспективы использования методики количественной оценки трудового потенциала организации

В рамках исследования в 2021 г. был проведён экспериментальный расчёт трудового потенциала организации. Выбор предприятия для его осуществления производился в начале 2021 года и осложнялся двумя обстоятельствами. Во-первых, эпидемией коронавирусной инфекции Covid-19 и работой предприятий в закрытом режиме или периодическим закрытием на дезинфекцию. Во-вторых, работой приборостроительных, радиотехнических и биоинжиниринговых организаций над оборонными заказами для Минобороны и Росатома РФ, где требовались допуски I или II степени, которые у соискателя отсутствовали.

В результате поиска предприятий для апробации разработанной методики количественной оценки трудового потенциала организации выбор с помощью научного руководителя д.э.н. И.В. Гуськовой остановился на ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области. Завод был создан в 1969 году в форме ремонтно-механических мастерских Минлегпрома РСФСР и с 1980 года функционировал как государственное предприятие «Семеновский ЛМЗ», а в 1993 году был приватизирован руководством, рабочими и служащими в открытое акционерное общество по производству задвижек, затворов и фильтров из чугуна и металла с рабочей средой: вода, пар, газ. С 1998 г. предприятие носит название Открытое акционерное общество «Литейно-механический завод».

В сложные годы переходной экономики и кризисов завод непрерывно работал, совершенствуя номенклатуру выпускаемой продукции, технологию производства и систему качества под руководством генерального директора Седунова Валерия Константиновича, Почётного гражданина г. Семенова. Это позволило заводу стать инновационным предприятием с численностью персонала 240 человек, объемом продаж в размере 690 млн. рублей и чистой прибылью и чистой прибылью 158 млн. руб.

Завод обеспечивает полный цикл производства изделий: проектирование и конструкторско-технологическая подготовка, закупка лома чугуна и металла; литейное производство на методах газового и электролитного и современного

стержневого и формовочного механизированного оборудования; механическая обработка отливок с помощью высокоточного оборудования (станки с ЧПУ, фрезерные обрабатывающие центры, прутковые токарные автоматы) с высокой точностью и качеством; приёмка готовых изделий ОТК с проверкой качества в лабораториях химанализа и мехиспытаний; продажа готовой продукции заказчикам по договорам точно в срок. Среди заказчиков ОАО «Литейно-механический завод» предприятия Москвы, Санкт-Петербурга, Н. Новгорода, Самары, Воронежа, Екатеринбургa, Тулы, старого Оскола и др.

В процессе экспериментального исследования проведены следующие виды работ:

- получение разрешения на исследование и производственная экскурсия по цехам и участкам завода (все рабочие и служащие работают с 2020 года в масках);
- сбор исходной информации с помощью Анкеты №4 «Исследование показателей трудового потенциала организации» в заводоуправлении за 2018, 2019 и 2020 годы;
- выборочный социологический опрос руководителей, рабочих и служащих (25% персонала) по вопросам анкеты: «уровень качества образования», «уровень компьютерной грамотности», «социально-психологический климат», «соблюдение социальных гарантий», «предоставление социальных благ»;
- проведение расчета ТПО по методике раздела 2.3 диссертации (табл. 2.3.8);
- ознакомление руководства завода с исходными данными и результатами расчёта ТПО на примере завода за 2020 год, передача методики в экономико-финансовую службу и получение акта о внедрении результатов исследования.

Исходные данные по частным показателям трудового потенциала ОАО «Литейно-механический завод», приведены в табл. 3.3.1.

Таблица 3.3.1.

Исходные данные для расчета ТПО по ОАО «Литейно-механический завод»

Показатели	2018	2019	2020	Источник
1.Кадровый потенциал				
1. Среднемесячная численность персонала – всего, чел.:	237	240	237	Годовой отчет по кадрам
в том числе:	38	40	41	— " —

Показатели	2018	2019	2020	Источник
<ul style="list-style-type: none"> • руководители и специалисты, чел. • основные рабочие (СЦ, МСЦ), чел. • вспомогательные рабочие и служащие, чел. 	129	133	130	— " —
2. Гендерная структура (соотношение мужчин и женщин)	7,78	7,57	7,79	Годовой отчет по кадрам
<ul style="list-style-type: none"> • мужчины, чел. • женщины, чел. 	210 27	212 28	210 27	
3. Возрастная структура (средний возраст), лет в т.ч. по категориям:	38,2	38,0	38,2	Личные карточки по категориям
<ul style="list-style-type: none"> • руководители и специалисты, лет • основные рабочие (СЦ, МСЦ), лет • вспомогательные рабочие и служащие, лет 	42,0 37,1 37,2	41,8 36,8 37,4	42,0 37,3 37,8	
4. Уровень заболеваемости работников за год, чел.-дн.	8,7	8,2	11,0	Журнал больничных листов
5. Работоспособность трудового коллектива (число рабочих, выполняющих нормы выработки), чел.	132	135	131	Годовой отчет по кадрам
6. Выполнение нормативного фонда рабочего времени, дней в году	247	247	238	Годовой отчет по кадрам
7. Текучесть рабочих кадров (число уволенных по собственному желанию и за прогулы), чел.	13	12	13	Приказы по кадрам
2. Образовательный потенциал				
1. Среднее количество лет обучения работников, лет в том числе:	11,3	11,3	11,4	Личные карточки работников
<ul style="list-style-type: none"> • руководители и специалисты, лет • основные рабочие (СЦ, МСЦ), лет • вспомогательные рабочие и служащие, лет 	13,8 10,7 10,9	13,8 10,7 10,9	13,8 10,8 11,0	— " — — " — — " —
2. Удельный вес работников с высшим образованием, %	15,7	15,7	15,7	Личные карточки работников
3. Удельный вес работников со средним профессиональным образованием, %	23,7	24,0	23,7	— " —
4. Удельный вес работников со средним общим и начальным профобразованием, %	60,6	60,3	60,6	— " —
5. Доля работников с базовым образованием по профессии (специальности), %	75	77	80	— " —
6. Среднее число дней переподготовки и повышения квалификации на 1 работника в год	5	6	5	Годовой отчет по кадрам
7. Уровень качества образования по оценкам работников, баллы	3,80	3,86	3,86	Социологический опрос по категориям работников
3. Профессиональный потенциал				
1. Общий трудовой стаж работы 1 работника в организации, лет в том числе:	16,5	16,9	17,4	Учетные карточки работников
<ul style="list-style-type: none"> • руководители и специалисты, лет • основные рабочие (СЦ, МСЦ), лет • вспомогательные рабочие и служащие, лет 	18,9 14,5 16,5	19,4 15,0 16,9	19,9 15,5 17,4	— " — — " — — " —
2. Средний стаж работы по специальности в организации, лет в том числе:	8,9	9,0	9,5	Учетные карточки работников

Показатели	2018	2019	2020	Источник
• руководители и специалисты, лет	13,5	13,3	13,9	— " —
• основные рабочие (СЦ, МСЦ), лет	6,4	6,8	7,3	— " —
• вспомогательные рабочие и служащие, лет	11,7	11,4	11,8	— " —
3. Уровень трудовой квалификации (средний разряд рабочих), ед.	3,8	3,9	4,0	— " —
4. Удельный вес работников, владеющих 2 и более специальностями (профессиями), %	58	59	60	Отчет главного инженера
5. Число работников с компьютерной грамотностью в режиме пользователя в организации, чел.	72	74	76	Отчет главного инженера
6. Уровень результативности труда (доля работников, стабильно выполняющих задания в течение года), %	96	98	100	Отчет по труду
7. Потери рабочего времени из-за целодневных простоев, дней	-	-	10	Годовой отчет по кадрам
4. Инновационный потенциал				
1. Удельный вес выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска, %	18,0	18,6	21,6	Отчет главного инженера
2. Количество рацпредложений, изобретений, новаций, шт.	30	47	27	— " —
3. Число работников, занятых в НИОКР за год, чел.	44	45	46	— " —
4. Уровень расходов на НИОКР за год, тыс. руб.	22471	22788	22981	Расчет на базе зар. платы работников
5. Степень износа основных производственных фондов, %	30	32	35	Бухгалтерский отчет
6. Годовой экономический эффект от внедрения инноваций, млн. руб.	18,0	20,0	27,0	Финансовый отчет
5. Социальный потенциал				
1. Количество нарушений внутрифирменной морали и правил внутреннего распорядка, ед.	12	10	10	Приказы по кадрам
2. Уровень стабильности трудового коллектива (удельный вес работников, проработавших 3 и более лет), %	75%	85%	90%	Годовой отчет по кадрам
3. Стабильность социально-психологического климата (удельный вес работников, не участвовавших в конфликтах), %	98	94	100	Социологический опрос
4. Уровень соблюдения социальных гарантий согласно ТК РФ (число нарушений за год), ед.	12	10	10	Социологический опрос по категориям работников
5. Уровень предоставления социальных благ в соответствие с трудовыми договорами, %	95	96	96	— " —
6. Количество работников, прошедших аттестацию за год, чел.				
6. Экономический потенциал				
1. Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	575531	617276	686775	Отчет о финансовых результатах за год
2. Чистая прибыль завода, млн. руб.	110069	130602	158584	— " —
3. Производительность труда (выработка на 1 работника), тыс. руб.	2428	2572	2898	— " —
4. Общие доходы (зарплата, премии) за год, тыс. руб. в расчете на 1 работника за год, тыс. руб.	121535	121535 506,4	134056 565,6	Годовой отчет по кадрам

Показатели	2018	2019	2020	Источник
5. Удельный вес ФОТ в выручке завода, %	21	20	20	Отчет о финансовых результатах
6. Среднемесячная заработная плата в расчете на 1 работника, руб.	42558	42200	47136	Годовой отчет по кадрам

Источник: составлено автором

Из таблицы по кадровому потенциалу видны: стабильность среднесписочной численности персонала (237-240 чел.); устоявшаяся гендерная структура (210-212 мужчин и 27-28 женщин), что связано со спецификой производства; средний возраст работников – 38,2 лет, ниже рекомендуемых экономикой труда 40 лет. Уровень заболеваемости работников только в 2020 году (11 чел.-дней) соответствовал среднероссийскому показателю, а в 2018-2019 годах составлял соответственно 8,7 и 8,2 дней. Число рабочих, выполняющих нормы выработки, несколько превышает численность основных рабочих. На заводе 100% выполнения нормативного фонда времени (247 дней) и только в 2020 году было 10 дней целодневных простоев из-за COVID-19 по Указу Губернатора Нижегородской области. Число уволенных по собственному желанию не превышает за год 13 человек, что характеризует текучесть кадров в размере 5,5% как низкую.

«Образовательный потенциал» характеризуется такими показателями. Среднее количество лет обучения на заводе – 11,4 года в 2020 году, удельный вес работников с ВПО – 15,7%, с СПО – 23,7% и с НПО – 60,6%. Большинство работников с ВПО и СПО (39%) работают на обрабатывающих центрах и в заводоуправлении. Доля работников с базовым образованием по профессии (специальности) имеет тенденцию к росту с 75% в 2018 году до 80% в 2020 году. Среднее количество дней переподготовки и повышения квалификации на 1 работника составляет 5-6 дней, что несколько ниже европейского норматива 7 дней для аналогичных предприятий. Социологический опрос качества образования 25% работников показал средний результат в размере 3,86 баллов по 5-балльной шкале в 2020 году.

«Инновационный потенциал» в сравнении со среднероссийскими показателями по металлургии (29,0%) и машиностроению (40,9%) несколько

ниже, однако выше среднероссийского уровня 2019. года, который последние 4 года снижается⁷⁹. На заводе удельный вес выпуска инновационной продукции за последние 3 года увеличился с 18% до 27,6%. Общее количество рацпредложений, изобретений и инноваций в год пандемии снизилось с 47 до 27 единиц. Число работников, занятых в НИОКР, составляет по годам 44–46 человек – это работники инженерных служб и мастера механосборочного цеха. Доля расходов на НИОКР составила в 2020 году 22,98 млн. руб. или 4,5% от себестоимости продукции. Степень износа ОПФ имеет тенденцию роста с 30 до 35% в последние 3 года, однако ниже среднероссийских показателей по машиностроению в размере 51,5 %. Годовой экономический эффект от внедрения инноваций за последние 3 года вырос с 18 до 27 млн. руб. или примерно на 6% к себестоимости продукции.

«Социальный потенциал» весьма высокий, что объясняется высокой трудовой дисциплиной на заводе, ростом среднемесячной зарплаты с 42,6 тыс. руб. до 47,2 тыс. руб. (самый высокий показатель в Семеновском городском округе) и стабильностью трудового коллектива. Об этом говорят следующие показатели: количество нарушений правил внутреннего трудового распорядка и деловой философии снизилось с 12 случаев в 2018 году до 10 случаев в 2020 г. Удельный вес работников, проработавших 3 и более лет, вырос за 3 года с 75% до 90%. На заводе строго соблюдаются социальные гарантии и предоставление социальных благ согласно ТК РФ – 96% в 2020 году согласно социологическому опросу. За 3 года несколько снизилось число работников, проходящих обязательную аттестацию – с 25 чел. до 18 чел. или 8% от общей численности при нормативе 47 чел. или 20% от численности. На это руководству завода следует обратить особое внимание.

«Экономический потенциал» исследовался на основе заводского отчёта «О финансовых результатах» за 2018-2020 годы, весьма подробно и профессионально составленного. Так, выручка от продажи продукции выросла с 612 286 тыс. руб. в

⁷⁹Росстат. Электронный ресурс: URL <https://rosstat.gov.ru/folder/14304> (дата обращения 22.06.2021)

2019 г. до 686 775 тыс. руб. в 2020 г., или на 11%. Чистая прибыль завода выросла со 130 602 тыс. руб. в 2019 году до 158 584 тыс. руб. в 2020 году или на 21%. Производительность труда на 1 работника выросла с 2572 тыс. руб. до 2898 тыс. руб. в 2020 году или на 13%. Общие доходы (зарплаты, премии и вознаграждения) по заводу в целом увеличились с 121 535 тыс. руб. в 2019 г. до 134 056 тыс. руб. в 2020 году или на 12% при стабильной доле фонда оплаты труда в выручке завода в размере 20%. Как мы отмечали ранее, на заводе самая высокая среднемесячная заработная плата на 1 работника в городском округе «Семеновский» по трем изучаемым годам: 42558 руб., 42200 руб. и 47136 руб. – рост на 10,8%, что выше уровня инфляции в стране.

Проведенный экономико-социальный анализ на ОАО «Литейно-механический завод» показал высокую стабильность трудового коллектива, хороший образовательный уровень работников, высокий профессиональный потенциал коллектива по уровню образования и стажу работы, хороший инновационный потенциал по удельному выпуску инновационной продукции и числу работников, занятых в НИОКР, достойный социальный потенциал по уровню стабильности трудового коллектива и предоставлению социальных гарантий по ТК РФ, а также высокие показатели экономического роста в последние 3 года (выручка, производительность, прибыль, зарплата).

После сбора информации и экономического анализа был проведен расчет трудового потенциала ОАО «Литейно-механический завод» за 2020 г. Результаты расчетов приведены в таблице 3.3.2.

Из результатов расчета *ТПО* ОАО «Литейно-механический завод» видно, что численное значение трудового потенциала составило 102,647 баллов, а сумма весовых коэффициентов с учетом погрешности расчетов (до трех знаков) составила 1,015. В этом случае итоговое значение *ТПО* рассчитывается по формуле:

$$ТПО = \frac{\sum_{i=1}^n П_i}{\sum_{i=1}^n B_i} = \frac{102,647}{1,015} = 101,130 \text{ балл, где } \sum_{i=1}^{49} П_i \text{ – сумма значений 39}$$

частных показателей ТПО, в баллах. В нашем расчете – 3,906 баллов.

$$\sum_{i=1}^{49} B_i \text{ – сумма значений весовых коэффициентов с учетом погрешности}$$

расчетов, доли. В нашем расчете она составила 1,015.

Тогда расчетное значение ТПО за 2020 год составило 101,130 балл, что выше нормативного значения в 100 баллов и говорит о хорошем, выше норматива в 100 баллов, трудовом потенциале коллектива завода за 2020 год. Известно, что это был тяжелый год кризиса из-за пандемии, когда часть предприятий малого и среднего бизнеса России разорились. По официальной статистике Росстата число предприятий малого и среднего бизнеса в 2020 году сократилось с учетом вновь открывшихся предприятий на 300 тысяч. По другим данным, в 2020 году прекратили свою деятельность во всех отраслях экономики 1540 тысяч организаций МСП. За этот же период в России появилось 848,5 тысяч новых предприятий малого и среднего бизнеса. Следовательно, количество прекративших свою деятельность предприятий МСП составило 691,5 тысяч.

Таблица 3.3.2

Расчет трудового потенциала организации на примере ОАО «Литейно-механический завод» за 2020 г.

Частные показатели	Факт за 2020 г, нат. ед.	Базис за 2019 г, нат. ед.	Процентное отношение, %	Функция стимулирования	Скорректированное значение	Весовой коэффициент, доли	Частный показатель
1. Кадровый потенциал						0,132	12,990
1.1. Среднемесячная численность работников	237 чел.	240 чел.	99	$y = 200 - x$	101	0,021	2,212
1.2. Гендерная структура (соотношение мужчин и женщин)	7,79	7,57	103	$y = x$	103	0,014	1,476
1.3. Возрастная структура трудового коллектива	38,2 лет	38,0 лет	101	$y = 200 - x$	99	0,024	2,376
1.4. Уровень заболеваемости работников за год	8,7 чел-дн.	8,2 чел-дн.	106	$y = 200 - x$	94	0,016	1,504
1.5. Работоспособность коллектива (число работников, выполняющих нормы выработки), чел.	131 чел.	135 чел.	97	$y = x$	97	0,028	2,716
1.6. Фонд рабочего времени за год, дни	238 дн.	247 дн.	96	$y = x$	96	0,016	1,536
1.7. Текучесть рабочих кадров, %	5,5 %	5,0 %	110	$y = 200 - x$	90	0,013	1,170
2. Образовательный потенциал						0,183	17,979
2.1. Среднее количество лет обучения работников	11,4 лет	11,3 лет	101	$y = x$	101	0,022	2,222
2.2. Удельный вес работников с высшим образованием	15,7%	15,7%	100	$y = x$	100	0,033	3,300
2.3. Удельный вес работников со средним профессиональным образованием	23,7%	24,0%	99	$y = x$	99	0,024	2,376
2.4. Удельный вес работников со средним общим образованием	60,6%	60,3%	101	$y = 200 - x$	99	0,017	1,683
2.5. Доля работников с базовым образованием по профессии (специальности)	80%	77%	104	$y = x$	104	0,035	3,640
2.6. Среднее число дней переподготовки и повышения квалификации 1 работника в год	5 дней	6 дней	83	$y = x$	83	0,026	2,158
2.7. Уровень качества образования по оценкам работников	3,86 балла	3,86 балла	100	$y = x$	100	0,026	2,600
3. Профессиональный потенциал						0,222	21,035
3.1. Общий трудовой стаж работы на 1 работника организации	17,4 лет	16,9 лет	103	$y = x$	103	0,029	2,987

Частные показатели	Факт за 2020 г, нат. ед.	Базис за 2019 г, нат. ед.	Процентное отношение, %	Функция стимулирования	Скорректированное значение	Весовой коэффициент, доли	Частный показатель
3.2.Средний стаж работы по специальности (профессии) на 1 работника	9,5 лет	9,0 лет	1 06	$y = x$	106	0,036	3,816
3.3.Уровень трудовой квалификации (средний разряд рабочих)	4,0 ед.	3,9 ед.	103	$y = x$	103	0,033	3,399
3.4.Удельный вес работников, владеющих 2 и более специальностями (профессиями)	0,254 ед.	0,246 ед.	103	$y = x$	103	0,031	3,193
1.5. Удельный вес работников, владеющих компьютером в режиме пользователя, %	31,2%	30,9%	104	$y = x$	104	0,029	3,016
3.6.Результативность труда (доля работников, стабильно выполняющих задания)	100%	98%	102	$y = x$	102	0,047	4,794
3.7.Потери рабочего времени из-за целодневных простоев на 1 человека	10 дней	0	-10 дней	$y = -x$	-10	0,018	-0,180
4. Инновационный потенциал						0,183	18,763
4.1.Удельный вес выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска	21,6%	18,6%	116	$y = x$	116	0,033	3,828
4.2.Количество рацпредложений, изобретений, новаций на 1 работника, ед.	0,114	0,196	58	$y = x$ не менее 75	75	0,031	2,325
4.3. Доля работников, занятых в НИОКР, доли	0,194	0,196	102	$y = x$	102	0,026	2,652
4.4.Доля расходов на НИОКР в себестоимости продукции	4,5%	4,5%	100	$y = x$	100	0,031	3,100
4.5.Степень износа основных производственных фондов	35%	32%	109	$y = 200-x$	91	0,027	2,457
4.6.Годовой экономический эффект от внедрения инноваций	27 млн. руб.	20 млн. руб.	135	$y = x$ не менее 75	125	0,035	4,375
5. Социальный потенциал						0,123	12 584
5.1. Количество нарушений внутрифирменной дисциплины и морали на 1 работника	0,043	0,042	100	$y = 200-x$	100	0,017	1,700
5.2.Уровень стабильности коллектива (удельный вес работников, проработавших на заводе 3 и более лет)	90%	85%	106	$y = x$	106	0,026	2,756
5.3.Стабильность социально-психологического климата (удельный вес работников, не участвовавших в	100%	94%	106	$y = x$	106	0,022	2,728

Частные показатели	Факт за 2020 г, нат. ед.	Базис за 2019 г, нат. ед.	Процентное отношение, %	Функция стимулирования	Скорректированное значение	Весовой коэффициент, доли	Частный показатель
конфликтах),							
5.4.Уровень соблюдения Трудового Кодекса РФ работниками	0,957ед.	0,958 ед.	100	$y = x$	100	0,022	2,200
5.5.Уровень предоставления социальных благ в соответствие с трудовыми договорами	96%	96%	100	$y = x$	100	0,020	2,000
5.6.Удельный вес работников, прошедших аттестацию персонала, %	7,3	10,5	70%	$y = -x$ не менее 75	75	0,016	1,200
6. Экономический потенциал						0,172	19,296
6.1.Объемы производства (работ, услуг) за год, млн. руб.	686,3 млн. руб.	617,3 млн. руб.	111%	$y = x$	111	0,029	3,219
6.2.Чистая прибыль организации за год, млн. руб.	158,6 млн. руб.	130,6 млн. руб.	121%	$y = x$	121	0,034	4,114
6.3.Производительность труда (выработка) на 1 работника, тыс.руб./чел.	2898 тыс. руб.	2572 тыс. руб.	113%	$y = x$	113	0,031	3,503
6.4.Общие доходы (зарплата, премии) по организации в расчете на 1 работника, тыс. руб.	565,6 тыс. руб.	506,4 тыс. руб.	112%	$y = x$	112	0,031	3,472
6.5.Доля фонда оплаты труда в выручке организации, %	20%	20%	100%	$y = x$	100	0,023	2,300
6.6.Среднемесячная заработная плата на 1 работника	47136 руб.	42200 руб.	112%	$y = x$	112	0,024	2,688
ИТОГО						101,5	102,647

Источник: составлено автором

Дальнейшее внедрение разработанной автором методики расчета трудового потенциала организации представляет собой непростую задачу. Следует учитывать отраслевые различия в характере экономической деятельности организаций, особенности управления государственными и частными предприятиями и организациями, размеры самих организаций, особенности трудовых коллективов, в том числе связанные с климатическими и прочими факторами, различия, обусловленные выбором организационно-правовой формы бизнеса, налоговым режимом и т.п.

Можно рекомендовать применение разработанной автором методики для тех предприятий, в первую очередь промышленных, где наблюдается достаточно высокий уровень деловой и инновационной активности. Это предполагает достаточно высокий уровень «успешности» исследуемого предприятия, хорошие финансово-экономические показатели, хотя обязательными эти условия все же не являются. В современных условиях подобным требованиям чаще соответствуют организации, выполняющие оборонный заказ государства (Минобороны, Росатома РФ и т.п.), где для получения нужной информации о деятельности предприятия необходим соответствующий допуск I или II степени.

С этим обстоятельством связана серьезная проблема, поскольку важным условием практического применения методики расчета трудового потенциала организации является открытый доступ к отчетности предприятия и возможность общения и получения необходимой информации от руководителей подразделений, в некоторых случаях – непосредственно от рабочих и служащих, например, при проведении социологических опросов, в том числе локального характера, связанных с необходимостью выявления мнения людей о тех или иных аспектах трудовой жизни в организации, социальных или психологических проблемах и т.п.

Поэтому наилучшим решением было бы проведение измерения трудового потенциала организации силами сотрудников этой организации при поддержке и контроле, если возникнет такая необходимость, со стороны ее руководства.

Инициативная группа по проведению исследования и измерения трудового потенциала организации может быть сформирована соответствующим приказом руководства. Это, в свою очередь, предполагает, понимание руководством пользы от предлагаемой методики исследования для самой организации, возможности использования ее результатов в практической деятельности в целях повышения экономической эффективности и конкурентоспособности. Можно ожидать, что все компоненты трудового потенциала организации (кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический) вызовут интерес руководства предприятия, как и рекомендации, направленные на повышение измеренного с помощью авторской методики уровня трудового потенциала организации. Наибольшую заинтересованность, судя по весовым коэффициентам, определенным с помощью экспертов (таб. 4 Приложения), и у трудового коллектива, и у руководства, может вызвать исследование профессионального трудового потенциала организации как наиболее значимого среди всех его компонентов.

Другим вариантом проведения исследования трудового потенциала организации является его осуществление инициативной группой ученых, в том числе представителей вузовской науки. Научно-методический уровень такой группы был бы, скорее всего, выше, чем в первом случае, но слабым местом стала бы недостаточная осведомленность вузовских работников (скорее всего, преподавателей) о самом производстве, применяемых технологиях, трудовом коллективе. Кроме того, при таком варианте исследования трудового потенциала организации важную роль играет доверие со стороны руководства, по крайней мере, к руководителю группы исследователей. Тем более, если деятельность предприятия в той или иной мере связана с секретностью.

Для проведения исследования в том случае, если руководство предприятия обратится к помощи ученых, целесообразно проведение первоначального этапа, знакомящего группу исследователей с самим предприятием, его цехами и различными подразделениями, применяемыми

технологиями. Полезным станет проведение экскурсии по предприятию, особенно, если оно достаточно крупное.

Помощь со стороны руководства потребуется и при проведении сбора данных в заводоуправлении, необходимых для определения и вычисления компонентов трудового потенциала организации, заполнения анкеты №4 «Исследование показателей трудового потенциала организации». Она потребуется и при проведении выборочных социологических опросов руководителей, рабочих и служащих (части персонала, пусть даже небольшой) по таким вопросам анкеты, как «уровень качества образования», «уровень компьютерной грамотности», «социально-психологический климат», «соблюдение социальных гарантий», «предоставление социальных благ».

Проведение расчета *ТПО* по методике, представленной в диссертации, должно сопровождаться ознакомлением руководства предприятия с исходными данными и результатами расчёта, а также передачей методики и результатов исследования в экономико-финансовую службу предприятия.

Автором изначально разрабатывалась (в целях практического применения) методика количественного измерения трудового потенциала именно организации. Можно ли использовать подобную или аналогичную ей методику по отношению к отдельному работнику, вычислив для него индивидуальное значение *ТПР*? Отметим, что такая задача в диссертации не ставилась и, следовательно, не решалась. Тем не менее, принципиальная возможность численного определения трудового потенциала работника существует, поскольку все 7 его компонентов, анализируемые в диссертации, можно прямо или косвенно, пусть даже субъективно, количественно оценить.

Но роль и доля субъективных оценок при этом окажется существенно выше, чем при вычислении *ТПО*. Особенно это будет заметно при определении компонентов личностного и делового потенциала сотрудника. Так, если некоторые компоненты данного потенциала работника могут быть определены объективно (внешние связи для работ, конфликтность в работе, дисциплинированность), то тип личности, набор деловых и личностных

качеств, уровень потребностей и трудовой мотивации, а также жизненный опыт оцениваются исключительно субъективно – либо самим работником, либо его коллегами или руководителем. Иного способа оценить эти компоненты просто нет, и хотя такая субъективная оценка может оказаться вполне разумной и адекватной, существует угроза влияния на нее множества сопутствующих обстоятельств, связанных с дружескими или враждебными отношениями между сотрудниками, соперничеством между ними и т.п.

Определение социального потенциала работника связано с аналогичными трудностями: из 11 показателей лишь три (соблюдение законов государства, прохождение аттестации кадров и количество мест работы в жизни) могут быть определены на основе объективной информации, остальные, включая общий уровень культуры, социальный капитал, репутацию и др., оцениваются в той или иной степени субъективно. Правда, ряд других компонентов *ТПР*, в том числе более значимых (по мнению экспертов), например, профессиональный и образовательный трудовой потенциалы, включают параметры, которые в большинстве своем можно определить объективно: образование, квалификация, стаж работы, компьютерная грамотность и др.

Важно учитывать, кто заинтересован в проведении подобных измерений и вычислений, кто понесет связанные с ними издержки, кому достанутся выгоды (кто станет бенефициаром). Едва ли это будет нужно самому работнику, разве что размер вычисленного показателя *ТПР* будет каким-то образом связан с его трудовым вознаграждением. Но тогда субъективное определение, особенно самим работником, многих компонентов *ТПР* потеряет всякий смысл и может выродиться в сплошную имитацию. Если отстранить самого работника от процесса определения его *ТПР*, возникнет другая проблема: чрезмерная и неоправданная нагрузка на сотрудников предприятия, вынужденных отвлекаться на подобные измерения. Тем более, что для каждого работника их придется проводить индивидуально.

Тем не менее, вполне возможно, что методика оценки трудового потенциала работника (в ее полном или хотя бы фрагментарном виде) все же

обладает перспективой использования при аттестации работника; она может стать основой профессионального портфолио, на основе которого отслеживается динамика результатов того или иного сотрудника организации. Использование подобной методики может оказать помощь в разработке программы индивидуального профессионального развития сотрудника. Обобщение этой и других подобных программ в единый документ, отражающий данные о сотрудниках, может представить важную информацию для формирования демографической и квалификационной структуры персонала, планирования подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, доходов работников, социально-бытовых и культурно-массовых условий труда и др.

На основе полученных результатов оценки трудового потенциала работников в зависимости от стратегических целей и задач организации можно построить план социального развития организации, особенно когда такое исследование делается в динамике и его результаты предоставляются и, возможно, различаются по разным годам.

Существенным условием реального проведения исследования трудового потенциала организации является достаточная известность подобной методики, ее опубликование в научных изданиях и рекомендации к применению, в том числе в ведомственных изданиях. И в этом заключается второй аспект: масштабирование, распространение результатов авторского исследования, что предполагает их широкое внедрение в вузовскую практику.

Мы полагаем, что некоторые учебные дисциплины, преподаваемые в вузах и на факультетах экономической и управленческой направленности, особенно связанные с экономикой труда и управлением персоналом, вполне могут включать (в соответствии с учебным планом) разделы и темы, в которых рассматривались бы вопросы, исследуемые в диссертации. Это относится, в частности, к изучению проблемы конкуренции на рынке труда и подробному анализу факторов конкурентоспособности работников на внутрифирменных и профессиональных рынках труда современной России. Изменение роли этих

факторов в условиях массовой цифровизации и внедрения компьютерных алгоритмов во многие сферы экономической и общественной жизни требует внесения существенных корректив в содержание ряда учебных дисциплин. Необходимо готовить молодое поколение российских граждан к возможности и даже неизбежности отмирания в обозримой перспективе многих профессий, пока еще популярных и пользующихся спросом на рынке труда. Компоненты трудового потенциала работника неразрывно связаны с его профессиональной и личной подготовленностью к подобным изменениям, востребованностью и конкурентоспособностью на рынке труда не только в настоящем, но и в будущем.

Изучение компонентов трудового потенциала организации в этой связи также играет важную роль, но их исследование (в том числе расчет *ТПО*, о необходимости и возможности которого идет речь в диссертация) имеет значение не столько для отдельных работников, сколько для руководства организации в целях развития системы мотивации, повышения экономической эффективности, инновационной активности и конкурентоспособности самой организации и ее продукции.

Наряду с вопросами теоретическими (взаимосвязь трудового потенциала и человеческого капитала, факторы конкурентоспособности работника и др.), на наш взгляд, еще больший интерес и народнохозяйственное значение имеют вопросы практические, раскрывающие роль и методику измерения трудового потенциала организации. Эти вопросы также можно включать во многие дисциплины экономической и управленческой направленности. При этом следует учитывать, что в настоящее время проблемы человеческого капитала формально отнесены к дисциплинам управленческого профиля, а трудовые ресурсы и трудовой потенциал – к экономике труда.

Представляется целесообразным изучение проблем, рассматриваемых в диссертации, прежде всего ориентированных на практическую возможность изучения и количественного определения трудового потенциала организации, в системе дополнительного обучения и повышения квалификации. Это особенно

важно, если подобная методика будет одобрена не только научным сообществом, в том числе вузовским, но и руководителями предприятий.

Выводы по третьей главе.

1. Обладание различными компонентами трудового потенциала приносит работнику разное вознаграждение. Результаты исследования показали явную положительную взаимосвязь между личным участием в инновациях на предприятии и уровнем заработной платы. Более высокий уровень образования в целом приносит дополнительный рост заработной платы, и этот эффект отмечает половина респондентов.

2. Определены источники роста трудового потенциала работников и организации. Опрос экспертной группы в составе 114 человек показал, что ведущую роль принадлежит профессиональному потенциалу; для организации второе и третье место заняли образовательный и инновационный потенциалы; для работника образовательный потенциал также на втором месте, а на третьем – потенциал личностный и деловой. Анализ ответов экспертов может быть использован для развития трудового потенциала организации.

3. Разработана и реализована методика расчета трудового потенциала организации (*ТПО*) и работников (*ТПР*) как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников, взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения; этим обеспечивается сопоставимость *ТПО* с базисным периодом времени и расчетными значениями с другими организациями.

4. В качестве базовой организации выбрано ОАО «Литейно-механический завод», отвечающее критериям отнесения к предприятиям среднего бизнеса. Исходные данные за 2019-2020 годы были получены с согласия руководства завода из статистической, бухгалтерской и оперативной отчетности и выборочного социологического опроса 25% работников завода разных категорий.

5. Расчет показателей трудового потенциала производился по авторской методике, изложенной в разделе 2.3 диссертации по 39 частным показателям путем сложения численных значений TPO ($\sum P_i$) и деления их на сумму весовых коэффициентов ($\sum B_i$). Результаты расчетов показали, что, несмотря на экономический кризис в экономике России из-за эпидемии коронавируса, трудовой потенциал ОАО «Литейно-механический завод» составил 101,13 баллов, что выше нормативного значения в 100 баллов и относится к зоне высоких значений.

6. Предложены основные направления внедрения разработок в хозяйственную практику. Автор полагает возможным проведение расчета трудового потенциала организации либо силами ее сотрудников, либо инициативной группой ученых. Проведение расчета TPO по методике, представленной в диссертации, должно сопровождаться ознакомлением руководства предприятия с его результатами.

7. Представляется полезным изучение компонентов трудового потенциала и факторов конкурентоспособности работников при изучении ряда экономических дисциплин в вузах. Предлагается организовать изучение методики расчета трудового потенциала организации в системе дополнительного образования с помощью специальной методической литературы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Уточнена и обоснована взаимосвязь между понятиями «человеческие ресурсы» и «трудовые ресурсы», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал». Человеческий капитал – знания и умения, приносящие доходы его обладателю; инвестиции в него предполагают последующее увеличение дохода. Трудовой потенциал работника – источник возможностей; его увеличение приводит к росту продуктивности труда, но не всегда – к росту дохода. Трудовой потенциал работников в диссертации рассматривается как совокупность семи компонентов: физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального и экономического потенциалов.

2. Трудовой потенциал организации – результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников; состоит из кадрового, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического потенциалов. Трудовой потенциал организации характеризуется потенциальными возможностями всех работников путем интеграции знаний, умений, способностей и компетенций, реализуемых в сотрудничестве с руководителями, специалистами, рабочими и служащими на внутрифирменном рынке труда.

3. Обоснованы взаимосвязи конкурентоспособности работников и трудового потенциала работников и организации. Конкурентоспособность работника характеризует его возможности в соперничестве с другими работниками при найме и служебном продвижении; на нее влияют природные способности, образовательный уровень, профессиональные качества, личностные и социальные качества, жизненные обстоятельства. Компоненты трудового потенциала работника влияют на его конкурентоспособность на разных видах рынков труда. В свою очередь, факторы конкурентоспособности работника также влияют на трудовой потенциал самого работника и организации.

4. Анализ методических подходов к оценке трудового потенциала организаций показал, что данный аспект экономики труда изучен недостаточно как с точки зрения качественных, так и с точки зрения количественных методов

оценки. В диссертации впервые разработана и реализована методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации и работников как совокупности частных показателей потенциалов работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям (план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка), взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов.

5. С помощью эконометрических методов и на базе социологического опроса 793 работников организаций в период с 2011 по 2018 годы установлены взаимосвязи частных показателей образовательного, профессионального и инновационного потенциалов с размерами заработной платы работников.

6. Определены источники роста трудового потенциала работников и инновационной организации. Опрос экспертной группы в составе 114 человек показал, что ведущую роль принадлежит профессиональному потенциалу; для организации второе и третье место поделили образовательный и инновационный потенциалы; для работника образовательный потенциал также на втором месте, а на третьем – потенциал личностный и деловой. Анализ ответов экспертов может быть использован для оптимальных управленческих решений, направленных на развитие трудового потенциала организации.

7. Разработана и реализована методика расчета трудового потенциала организации (*ТПО*) и работников (*ТПР*) как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников, взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения; этим обеспечивается сопоставимость *ТПО* с базисным периодом времени и расчетными значениями с другими организациями. Комплексный показатель *ТПО* является численным измерителем социально-экономического развития организации.

8. В качестве базовой организации выбрано ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области, отвечающее критериям отнесения к предприятиям среднего бизнеса. Исходные данные за 2019-2020 годы были

получены с согласия руководства завода из статистической, бухгалтерской и оперативной отчетности и выборочного социологического опроса 25% работников завода разных категорий.

9. Расчет показателей трудового потенциала производился по авторской методике, изложенной в разделе 2.3 диссертации по 39 частным показателям путем сложения численных значений $TPO (\sum P_i)$ и деления их на сумму весовых коэффициентов $(\sum B_i)$. Результаты расчетов показали, что, несмотря на экономический кризис в экономике России из-за эпидемии коронавируса, трудовой потенциал ОАО «Литейно-механический завод» составил 101,13 баллов, что выше нормативного значения в 100 баллов и относится к зоне высоких значений. Таким образом, экспериментальные расчеты интегрального показателя трудового потенциала, выполненные на примере ОАО «Литейно-механический завод», показали работоспособность методики со средней корреляционной связью с экономическими результатами деятельности данной организации.

10. Предложены основные направления внедрения разработок в хозяйственную практику. Автор полагает целесообразным проведение расчета трудового потенциала организации силами сотрудников организации при поддержке ее руководства. Возможно проведение расчета инициативной группой ученых в тесном контакте с руководством и ведущими специалистами предприятия. Проведение расчета TPO по методике, представленной в диссертации, должно сопровождаться ознакомлением руководства предприятия с его результатами, а также передачей методики и результатов исследования в экономико-финансовую службу предприятия.

11. Представляется полезным изучение компонентов трудового потенциала работников, а также факторов конкурентоспособности работников при изучении ряда экономических дисциплин в системе высшего образования. Целесообразно также организовать изучение методики расчета трудового потенциала организации в системе дополнительного образования и повышения квалификации с помощью специальной методической литературы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные документы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ). Принят Государственной Думой Российской Федерации 21.10.1994 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142 (дата обращения: 11.04.2019).
2. Федеральный закон "О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" от 05.05.2014 N 99-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162608 (дата обращения: 11.04.2019).
3. Федеральный закон Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2018 года). [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60 (дата обращения: 08.02.2020).
4. Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144 (дата обращения: 24.04.2019).
5. Паспорт Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»: утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 24 сентября 2018 г. №12) [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL https://www.economy.gov.ru/material/file/9d05e65303dd60961c92a45cad3e2534/Passport_NP.pdf (дата обращения: 11.07.2021).
6. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика»: утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и

приоритетным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL <https://ar.gov.ru/ru-RU/document/default/view/544> (дата обращения: 02.09.2021).

7. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства». [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196415 (дата обращения: 24.04.2019).

8. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 августа 2013 г. N 380н "Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования" (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://base.garant.ru/70491764/> (дата обращения: 17.06.2021).

Статьи, монографии, учебники

9. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999, с.25.

10. Ануфриева Н. И. Инновации и патологические процессы в организации / Н.И. Ануфриева // ЭКО. Всероссийский экономический журнал, 2007, № 10, с. 145-159.

11. Асалиев А. М. Экономика труда: Учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. М.: ИНФРА-М, 2014. 336 с. С.11.

12. Беккер Гэри С. Человеческое поведение: Экон. подход : Пер. с англ. / Гэри С. Беккер; [Сост., науч. ред. пер., авт. послесл. Р. И. Капелюшников]. - М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 670 с.

13. Беккер Гэри С. Экономический анализ и человеческое поведение. Статья в журнале Thesis, №1, 1993. The University of Chikago Press, 1976, перевод. к. э. н. Р. И. Капелюшникова.

14. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2009, с.51.
15. Былков В. Г. Системные признаки трудового потенциала: вопросы методологии // *Baikal Research Journal*. 2012. № 6. С. 18.
16. Веблен Т. Теория праздного класса: экономическое исследование институций. — Перевод с английского. Общая редакция доктора экономических наук В. В. Мотылёва. — М., 1984.
17. Вишневский В. П., Дементьев В. В. Инновации, институты и эволюция / В.П. Вишневский, В.В. Дементьев // *Вопросы экономики*, 2010, № 9, с. 41-62.
18. Волгин Н. А., Буланов В. С. Рынок труда. Учебник / под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000. — 448 с.
19. Волгин Н. А. Ключевая миссия заработной платы в жизни и развитии человека, предприятий, регионов // *Социально-трудовые исследования*. — 2019. — № 2. — с. 3.
20. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник. — М.: Экзамен, 2006. — 736 с.
21. Володарская Е. А. Оплата труда ученых и мотивация научной деятельности / Е.А. Володарская, В. В. Киселева // *Мотивация и оплата труда*. — 2012. — № 2. С. 154-167.
22. Волкова Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е.А. Волкова, Е.В. Калининкова. — Ульяновск : УлГТУ, 2010. — 229 с.
23. Гелбрэйт Д. Экономические теории и цели общества. / Под ред. Н.Н. Иноземцева. - М.: Прогресс, 1979. — 406 с.
24. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях — М.: Изд-во НОРМА, 2003
25. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007. — 448 с.
26. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник. 8-е изд., пересмотр. и доп. — М.: НОРМА, 2009 — 462 с.

27. Гойло В. С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы / В. С. Гойло – М.: Наука, 1975. – С. 134.
28. Голиченко О. Г., Балычева Ю. Е. Размерность предприятий как фактор, определяющий структуру инновационного процесса // Инновации. 2016 г. №3(209). С. 21-32.
29. Годовой отчет ПАО «Сбербанк» 2017. Утвержден годовым Общим собранием акционеров 8 июня 2018 года (Протокол № 31 от 14.06.2018)
30. Гуськова И. В. Трансформация рынка труда России: монография. Нижний Новгород: НИМБ, 2010. 288 с.
31. Гуськова И. В. Антюшин М.В. Управление человеческими ресурсами в современный период // Бизнес. Образование. Право. 2016. № 1 (34). С. 18-23.
32. Гуськова И. В., Троицкая А.А. Понятие и классификация инновационных компонент человеческого капитала // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 10 (104). С. 40.
33. Диесперова Н. А. Мотивация как способ управления инновационным процессом в промышленности / Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016г. №6. С.160-164.
34. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике, формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука. – 1999. – 309 с.
35. Долженко Р. А. Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании // Педагогическое образование в России. – 2017. – №3.
36. Долженкова Ю. В. Повышение производительности труда за счет улучшения условий труда / Ю. В. Долженкова // Нормирование и оплата труда в промышленности – 2010 –№6. – С.28-31.
37. Егоршин А. П. Основы организации труда: учебник для вузов – 3-е изд., стер. – Н.Новгород, НИЭМ, 2018. – 384 с.
38. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. – 3 изд. М.: ИНФРА-М, 2013. – 376 с.

39. Елин А. М. Контроль условий труда как фактор управленческого воздействия / А. М. Елин // Охрана и экономика труда. - 2014 – № 4 (17) – С. 4-8.
40. Жуков А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография / А. Л. Жуков; Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования «Акад. труда и социальных отношений». – Москва: Атисо, 2014. – 406 с.
41. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. 2-е изд. / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. – М.: ВШЭ, 2008 – 575 с.
42. Забелина О.В., Козлова Т.М., Романюк А.В. Человеческий капитал региона: проблемы сущности, структуры и оценки // Статистика и экономика. – 2013; – №4. – С. 52-57.
43. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы: монография / под ред. Л. С. Чижовой. – М. : Наука, 1998. – 254 с.
44. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. – 2005. – №3. – С. 5-16.
45. Збышко Б. Г. Особенности социально-трудовых отношений в сфере охраны труда // Охрана и экономика труда. 2017. – № 4 (29). – С.4-8.
46. Землянухина С. Г., Дедловская В. А. Применение воспроизводственного подхода к исследованию трудовых ресурсов // Вестник СГТУ. 2013. №1 (72). - С. 268-273.
47. Ицковиц Г. Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии / Пер. с англ. под ред. А.Ф. Уварова // Томск: Издательство Томский государственный университет систем управления, 2010. – 238 с.
48. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? : препринт WP3/2012/06 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
49. Карпенко М. П., Семенова Т. Ю., Березовский В. А. Формирование рынка труда в обществе знаний // Экономика образования. 2009. №2 (51). – Изд-во: СГУ. – С.4-18.

50. Карышев Н. А. Труд, его роль и условия приложения в производстве. Типография И.Н. Скороходова, 1897. - 606 с.
51. Карякин А. М., Юникова А. В. Развитие методов оценки профессиональной деятельности персонала // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 4 (30). С. 36-40.
52. Карякин А. М. Разработка метода грейдинга в целях материального стимулирования в сбытовых энергетических компаниях / А. М. Карякин, А. А. Гребенщиков, А. С. Тарасова // Вестник ИГЭУ: Журнал. – Иваново: ООО "ПресСто". – 2018. – №1. – С.65-75.
53. Карякин А. М., Великороссов В. В., Максимов М. И., Колесников А.В., Якушев А. Ж. Управление научным коллективом: учебное пособие. – М.: ООО «Русайнс», 2021. – 284 с.
54. Катульский Е. Д. Методические подходы и проблемы в оценке стоимости интеллектуального капитала / Е.Д. Катульский, Н.А. Беспалова //МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 4. С. 84–88.
55. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
56. Кириллов А. В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения. - М.: РУСАИНС, 2017. – 278 с.
57. Кокин Ю. П., Шлендер П. Э. Экономика труда : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по финансово-экономическим специальностям / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Магистр, 2008. – 685, [1] с.
58. Колесникова, О.А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы / О.А. Колесникова, А.А. Стребков // Социально-трудовые исследования. – 2020. –№4 (41). – С.57-67.
59. Колосницына М. Г. Экономика труда : Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов / М.Г. Колосницына . – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998 . – 240 с.

60. Колосова Р. П. Трудовой потенциал промышленности. – М., 1987. – 162 с.
61. Корицкий А. В. Трансформация теорий человеческого капитала и современность / А.В. Корицкий – Новосибирск: СибУПК, 2006, – 201 с.
62. Костин Л. А. Проблемы экономики труда: избранное: в 2 т. / Л. А. Костин. – М.: АТиСО, 2005.
63. Костин Л. А. Производительность труда и технический прогресс. М.: Экономика, 1974. – 255 с.
64. Котляр А. Э. Формирование и использование трудового потенциала / А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1987. – № 9.
65. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский – Л.: Изд. Ленгоста, 1991. С. 117.
66. Кузнецова М. С. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров // Концепт. – 2014. – № 7. – С. 66–70.
67. Кязимов К. Г. Подготовка квалифицированной рабочей силы как важнейшее условие развития инновационной экономики // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. – № 2. – С. 4–10.
68. Кязимов К. Г. Тенденции развития системы профессионального образования и основные направления повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО // Научные исследования в образовании. 2010.– № 9.– С. 49–53.
69. Лейбович А. Н. Развитие системы профессиональных квалификаций / А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинк, П.Н. Новиков, О.Д. Прянишникова, А.А. Факторович. – М.: Перо. – 2018. – 20 с.
70. Локтюхина Н. В. Выявление системной сущности рынка труда на основе анализа классификационных признаков систем // Вестник Воронежского гос. технич. ун-та, 6:11 (2010), с 43–46.
71. Локтюхина Н. В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий / Н. В.

- Локтюхина, И. В. Новикова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 1 (203). – С. 40-49.
72. Локтюхина Н. В. Рынок труда: совпадают ли ожидания работодателей и молодых специалистов / Н.В. Локтюхина // Современные технологии в науке и образовании – СНТО 2018: Сб. тр. Межд. научн.-техн. форума. в 11 т. – Рязань. – 2018. – т.8 – С.147-151.
73. Лукьянова А. Л. Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал ВШЭ. – 2010 – №3. – С. 326-348.
74. Мазина А.А. Проблемы повышения инновационного потенциала российских работников // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 310-314.
75. Мазина А. А. Воздействие факторов организационной среды и управления персоналом на инновационную активность предприятия // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 8. С. 91-97.
76. Мазина А. А. Оценка инновационных компонент человеческого капитала на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 2. С. 74-79
77. Максимова В. Ф. Smart (интеллектуальная) экономика: цели, задачи и перспективы // Открытое образование. – 2011. – №3. – С. 63-71.
78. Малютин А.С. Инновации на предприятии и зарплата сотрудников // Российское предпринимательство, 2010. № 8 (1). С. 46-50.
79. Мамаева В. Ю., Захарьева С. В. Здоровье как фактор трудового потенциала (На примере работников машиностроения г. Омска) // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2005. – №1. – С. 19-29.
80. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том 1. Пер. И.И. Степанова-Скворцова. – М.: Государственное издание политической литературы, 1952. — 797 с.
81. Маслов Е.В., Гладкова О.А. Трудовой потенциал и структура оплаты труда: практико-аналитический аспект Труд и социальные отношения. – 2017 – г. № 4. – С.14. (11-20).

82. Меньшикова О. И. Динамика номинальных и реальных доходов населения в контексте формирования и развития трудового потенциала // Горизонты экономики, 2018, №2, с.46-53.
83. Минов Г. А. Проблемы и перспективы развития инновационного трудового потенциала в современных условиях. / Г. А. Минов // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы, 2011 г., №4.
84. Михалкина Е. В. Обзор российских методик прогнозирования спроса и предложения труда и компетенций / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова // Terra Economicus. 2014. Т.12. No4. с.59-67.
85. Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. 2005, N 3. С. 29 – 37.
86. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. – 672 с.
87. Одегов Ю. Г. Основные тенденции российского рынка труда / Ю.Г. Одегов, Л.С. Бабынина // Biznes-Эксперт. – 2019. – No4. – С.84-87.
88. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата. /3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с.
89. Оголихина С. Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях // Экономика труда.– 2016.– Т. 3. – № 2. – С. 131–144.
90. Ожегов С. И., Швецов Н. Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азъ, 1992, с. 658.
91. Пашин Н. П. Охрана труда, здоровья и окружающей среды в российском законодательстве и конвенциях МОТ / Н.П. Пашин, О.В. Фролов – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 368 с.
92. Политика в области корпоративной социальной ответственности ОАО «Сбербанк России». Утверждена Постановлением Правлением ОАО «Сбербанк России» Протокол от 24.01.2012 №441 §10а.
93. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. – М., 2020. – 145 с.

94. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: Монография. – СПб.: ф-л изд-ва Просвещение», 2010. — 140 с.
95. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография / С. А. Шапиро. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 305 с. С. 30.
96. Развитие навыков для инновационного роста в России. Доклад Всемирного банка. – М.: «Алекс», 2015. – 172 с.
97. Разнодежина Э. Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / Э. Н. Разнодежина // Управление экономическими системами. – 2011. – №1. – С. 43-49.
98. Разумова Т. О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования», 2018 г., № 4 (33), с. 64-72.
99. Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход / В.Д. Ракоти – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
100. Ракоти В. Д. Наемный труд: стоимость, цена, прибавочная стоимость: монография / В. Д. Ракоти. – Москва : Финансы и Статистика, 2021. – 288 с.
101. Резник Г.А., Амирова Д.Р. Инновационный трудовой потенциал российской экономики: проблемы и перспективы подготовки // Russian Journal of Management. – 2016. – Т. 4. – №. 3. – С. 342-347.
102. Резник Г. А. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия / Г. А. Резник, Д. Р Амирова – Пенза: ПГУАС, 2015. – 168 с.
103. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения [Текст] = Principles of Political Economy and Taxation ; Избранное = Selected Works / Давид Рикардо; [пер. с англ.: Сраффа П.]. - Москва: Эксмо, 2007. – 953, [1] с.
104. Роик В. Д. Какую модель распределительной политики выбрать // Человек и труд. 2002. № 10. С. 52-55.
105. Роик В. Д. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России / В.Д. Роик – М.: Проспект, 2017. – 488 с.

106. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 148 с.
107. Российский статистический ежегодник. 2019: Стат.сб. / Росстат. – М., 2019 – 708 с.
108. Россия в цифрах. 2020: Крат. стат. сб./Росстат- М., Р76 2020 – 550 с.
109. Рофе А. И. «Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале» // Труд и социальные отношения, 2010 – № 3, С. 15.
110. Рощин С. Ю., Сидорова А. С, Солнцев С. А. Структура заработной платы и кадровая политика российских компаний // Российский журнал менеджмента. – 2018. – №4. – С. 481-498.
111. Рынок труда. Учебник / под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. — 448 с.
112. Рязанцева И. В. Воспроизводство трудового потенциала конкурентоспособных специалистов в условиях современной экономики. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. 08.00.05 - Томск, 2014 – 24 с.
113. Савина С. В. Ослабление действия воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы в регионах Российской Федерации // Регионоведение, Т. 26, № 1. 2018 с. 68-89
114. Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – 64 с.
115. Сирина Е.В. Сущность и содержание внутрифирменного обучения // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2015. №1.
116. Слезингер Г. Э. Труд в управлении промышленным производством. - Москва : Экономика, 1967. – 256 с.
117. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
118. Стаканова О.В. О структуре трудового потенциала // Социологические исследования. 1981. No2 – С.75-79.

119. Стратегическая психология глобализации: психология человеческого капитала / Под ред. А.И. Юрьева. – СПб.: «Logos», 2006. – 257 с.
120. Стрелец Е. А. Теоретико-методологические аспекты развития конкурентоспособности специалистов газоперерабатывающей промышленности. Автореферат на соискание кандидатской диссертации. Краснодар, 2012.
121. Тарасова Л. А. Конкурентоспособность работников энергетической системы: факторы формирования, критерии оценки: дис. канд. экон. наук / Л.А. Тарасова. – Саратов, 2001.
122. Телегина Н. А., Пылаев И. Н. Концептуальные основы формирования конкурентоспособности работников предприятий // Вестник Томского государственного университета. Экономика, 2015. №3 (31), с.56-65.
123. Теоретические основы прогнозирования научно-инновационного развития профессионального образования : монография. /Под ред. А. В. Годосийчука и В. А. Полякова. – М.: ИУО РАО, 2006. – 260 с.
124. Троицкая А. А. Взаимосвязь понятий трудового потенциала и человеческого капитала // Сборник научных трудов по материалам XXI международной научно-практической конференции 10 июня 2020 г. Часть 3 Изд. НИЦ«Л-Журнал», 2020. С. 71-73.
125. Троицкая А. А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 50-57. – doi : 10/18223/eY.40509.
126. Троицкая А. А. Стимулирование рынком труда инновационных компонент человеческого капитала // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 71-79.
127. Троицкая А. А. Повышение качества человеческого капитала в регионах: перспективы и проблемы развития научно-образовательных центров. // 25 лет НИМБу – 25 лет рыночной экономике: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Под общ. ред.: А. Егоршин, И. В. Гуськова, В. А. Кожин, А. Мазин, С. Масютин, А. Кузнецов, Т. Шагалова. Н. Новгород : НИМБ, 2013. Гл. 33. С. 212-217

128. Трудовой потенциал как фактор социально-экономического развития. Доклад. К XVII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 19-22 апр. 2016 г. / отв. Ред. Я.И. Кузьминов, Л.Н. Овчарова, Л.И. Якобсон; НИУ ВШЭ – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016. – 76 с.
129. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова, 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005, 638 с.
130. Федоров А. В., Бальян Э. В., Королев В. А. Трудовой потенциал, как фактор развития предприятия // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10-1 (75-1). – С. 1223-1225.
131. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: Измерение экономической ценности персонала / Я. Фитценц. – СПб.: Вершина. – 2006. – 320 с.
132. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: пер. с англ. – М. : Дело ЛТД, 1993. – 864 с.
133. Хадасевич Н. Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы // Интернет-журнал «Наукоеведение» <http://naukovedenie.ru>. Выпуск 6 (25), нояб. – дек. 2014.
134. Хадасевич Н. Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона. Автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук. 08.00.05 - Москва, 2015 – 40 с.
135. Хадеева Л. И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях электроэнергетики: учебное пособие / Л.И. Хадеева – Иваново: ФГБОУВО "Ивановский гос. энергетический ун-т им. В. И. Ленина", 2019. – 132 с.
136. Хадеева Л.И. Мотивация персонала как фактор повышения эффективности труда / Л. И. Хадеева, Е. Н. Туренкова, Е. В. Силкина // Энергия-2020. Том. 6. Экономические и социальные аспекты развития энергетики: пятнадцатая международная научно-техническая конференция студентов, аспирантов и молодых учёных, г. Иваново, 7-10 апреля 2020 года: материалы конференции. – Иваново: ФГБОУВО "Ивановский государственный энергетический университет им. В.И. Ленина". – 2020. – Т.6. – С.57-57.

137. Харари Ю. Н. Homo Deus. Краткая история будущего / Юваль Ной Харари. – М.: Синдбад, 2018. – 496 с.
138. Хлопова Т. В. Формирование конкурентоспособного персонала предприятия: допроизводственный период // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Т. 8. № 3А. С. 140-147.
139. Цифровая экономика: краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, А. В. Демьяненко и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 96 с.
140. Человеческий капитал в транзитивной экономике, формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука. – 1999. – 309 с.
141. Шапиро С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография / С. А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 305 с.
142. Шапиро С. А. Формирование трудового потенциала человеческих ресурсов в условиях рынка // Путеводитель предпринимателя, 2011, №6, с. 170.
143. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие / Н. И. Шаталова. - М. : ЮНИТИ, 2003. – 398 с.
144. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – №12. – С. 42-49.
145. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / предисл. В. С. Автономова. — М.: ЭКСМО, 2007. – 864 с.
146. Щербаков А. И. Государственное регулирование производительности труда в современной России // Горизонты экономики, 2016. - №6 (32). – С. 18-23.
147. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учебник / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 735 с.
148. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров /под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС – 2010. – 367 с.

149. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Генкин Б. М.. 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007. — 448 с.
150. Экономика и социология труда. Учебное пособие под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 2019.
151. Экономика труда: Учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. М.: ИНФРА-М, 2014. 336 с.
152. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал инновационной экономики: монография / Уфа : УГАТУ, 2012. — 275 с.
153. Arundel A., Hollanders H. EXIS: An Exploratory Approach to Innovation Scoreboards. Brussels: European Commission, DG Enterprise, 2005.
154. Becker G.S. Human Capital, 2nd edn. Columbia University Press, 1975.
155. Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, 'The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?', 17 September 2013.
156. INSEAD (2019): The Global Talent Competitiveness Index 2019, Fontainebleau, France
157. Schultz, T. Investing in People: The Economics of Population Quality. — Berkeley, Calif: University of California. — 1981.
158. Thurow, L. Investment in Human Capital. — Belmont. — 1970. — P. 15.

Интернет-ресурсы

159. Аудиторская компания FinExpertiza. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2021/zakryt-i-otkryt-kompaniy/> (дата обращения 18.04.2021).
160. Доклад о человеческом развитии / 2020. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_russian.pdf (дата обращения 29.08.2021).
161. Индикаторы инновационной деятельности 2021: статистический сборник / Л.М. Гохберг, Г.А. Грачева, К.А. Дитковский и др. : Нац. исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М.:НИУ ВШЭ. — 280 с. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/465578843.pdf> (дата обращения: 15.08.2021 г.).

162. Индикаторы образования: 2021 : статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, В. И. Кузнецова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 508 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://www.hse.ru/data/2021/07/15/1418937988/io2021.pdf> (дата обращения: 14.08.2021 г.).
163. Индикаторы цифровой экономики: 2021 : статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишнеvский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 380. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/484533334.pdf> (дата обращения: 14.08.2021 г.).
164. Информационный портал Министерства юстиции Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <http://unro.minjust.ru/NKO.aspx> (дата обращения 05.10.2021).
165. Каган А. Производительность труда в РФ-2019. Факторы роста. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL <https://kubdeneg.ru/proizvoditelnost-truda-v-rf-2019-factory-rosta/> (дата обращения 04.06.2021).
166. Катенева Ю. Удаленных работников хотят уравнивать с офисными // Профсоюзы сегодня: профсоюзный информационный портал. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://www.unionstoday.ru/news/russian/2012/10/05/17278> (дата обращения: 06.11.2019).
167. НОЦ Нижегородской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <http://техноплатформа2035.рф/> (дата обращения: 05.08.2020).
168. Росстат. Электронный ресурс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 01.08.2021 г.).
169. Рыбалка А. Банкротства юридических лиц в России: основные тенденции. ЦМАКП, аналитический обзор, дата публикации 19.01.2021. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Analitics/PROM/2021/Bnkrpc-2020.pdf (дата обращения 18.04.2021).

170. Стратегия социально-экономического развития города Нижнего Новгорода на период до 2030 года г. Нижний Новгород. 2019 год. Проект. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL <https://нижнийновгород.рф/uploads/editor/17/37/Проект%20Стратегии.docx>
171. Федеральная налоговая служба России. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <https://ofd.nalog.ru/statistics.html> (дата обращения 20.07.2021 г.)
172. The Global Competitiveness Report 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Competitiveness_Report_2019.pdf (дата обращения 21.03.2020).
173. Global Talent Competitiveness Index (GTCI) [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL 2019 <https://www.insead.edu/global-indices/global-talent-competitiveness-index> (дата обращения 30.03.2021).

ПРИЛОЖЕНИЯ

АНКЕТА №1. Социологическое исследование 2011 г.

Сведения о респонденте:

Место проживания: Н.Новгород Нижегородская область за пределами Нижегородской обл.

Пол: муж жен **Возраст:** до 25 лет 25-30 31-40 старше 40

Образование: среднее сред. специальное высшее

Стаж работы в организации: до 3 лет 3-10 более 10 лет

Сведения об организации:

Численность работающих: до 20 чел. 20-100 чел. 100-1000 чел. >1000 чел.

Сфера деятельности: производство продажи услуги

Сектор экономики: государственный приватизированный (бывший государственный) новый частный

Вопрос		Ответ Да Нет	Комментарий к ответу
1	Применяются ли в вашей организации инновационные технологии?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
2	Выпускаются ли инновационные продукты (услуги)?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
3	Какая часть персонала вашего предприятия реально участвует в инновационной деятельности?	→	0% <10% 10-20% 20-30% 30-40% 40-50% >50% <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	Какая часть персонала вашего предприятия могла бы участвовать в инновационной деятельности?	→	0% <10% 10-20% 20-30% 30-40% 40-50% >50% <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	Существует ли в вашей организации материальная заинтересованность работников в инновационной деятельности?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
6	Заинтересованы ли Вы лично в инновациях на предприятии?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
7	Участвовали ли Вы сами в инновационной деятельности?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
8	Сколько раз Вы меняли работу за последние 2 года? а) ни разу б) один раз в) более одного раза	а б в <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
9	Если меняли работу, то: а) добровольно; б) вынужденно в) и добровольно, и вынужденно	а б в <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
10	Как изменилась Ваша зарплата после последней смены работы (если Вы ее не меняли – за последние 2 года): а) выросла б) снизилась в) не изменилась	а б в <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
11	Хотели бы Вы перейти работать в другую организацию?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
12	Существует ли на вашем предприятии дискриминация в сфере трудовых отношений?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
13	Можете ли Вы вспомнить пример субъективизма (или самодурства) Вашего руководителя по отношению к сотруднику?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
14	Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Вопрос		Ответ Да Нет		Комментарий к ответу						
15	Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
16	Считаете ли Вы, что этническая дискриминация в трудовых отношениях иногда оправдана и ее не стоит осуждать?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
17	Можете ли Вы вспомнить пример субъективизма (или самодурства) Вашего руководителя по отношению к сотруднику?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
18	Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
19	Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
20	Если да, то за чей счет? <i>а) на собственные деньги; б) за счет организации; в) сочетание того и другого</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>а</i>	<i>б</i>	<i>в</i>				
21	Были ли у вас случаи, когда работник, повысивший квалификацию за счет фирмы, после обучения уволился?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
22	Происходил ли в этом случае конфликт с администрацией?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
23	Есть ли среди Ваших знакомых люди, получающие (получившие) очень некачественное высшее образование?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
24	Есть ли среди Ваших знакомых люди, купившие поддельный диплом о высшем образовании?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
25	Уверены ли Вы в том, что получив диплом, будете работать по специальности? <i>5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не буду</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>		
26	Уверены ли Вы в том, что Ваши доходы по окончании вуза вырастут? <i>5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не вырастут</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>		
27	Как Вы оцениваете качество уже имеющегося у Вас на данный момент образования? (5 – отличное и т.д.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>		
28	Как Вы оцениваете качество уже имеющихся у Вас на данный момент профессиональной подготовки и навыков?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>		
29	Оцените потенциал своей межфирменной мобильности.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>		
30	Укажите, если это возможно, в каком диапазоне находится сегодняшняя Ваша зарплата (в тыс. руб.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	менее 10	10-15	15-20	20-25	>25		
31	На какой уровень зарплаты (в тыс. руб.) Вы рассчитываете после окончания обучения в вузе?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	менее 10	10-15	15-20	20-25	>25		
32	Что для Вас важнее: знания, полученные в период обучения в вузе, или сам диплом о высшем образовании?	знания	<input type="checkbox"/>	диплом	<input type="checkbox"/>	в равной степени	<input type="checkbox"/>			
33	По Вашему мнению, кто кого чаще обманывает: работник работодателя или наоборот?	работник	<input type="checkbox"/>	работодатель	<input type="checkbox"/>	в равной степени	<input type="checkbox"/>			

АНКЕТА №2. Социологическое исследование 2018 г.

Сведения о респонденте:

Место проживания: Н.Новгород Нижегородская область за пределами Нижегородской обл.

Пол: муж жен **Возраст:** до 25 лет 25-30 31-40 старше 40

Образование: среднее сред. специальное высшее

Стаж работы в организации: до 3 лет 3-10 более 10 лет

Сведения об организации:

Численность работающих: до 20 чел. 20-100 чел. 100-1000 чел. >1000 чел.

Сфера деятельности: производство продажи услуги

Сектор экономики: государственный приватизированный (бывший государственный) новый частный

Вопрос		Ответ		Комментарий к ответу
		Да	Нет	
1	Применяются ли в вашей организации инновационные технологии?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Выпускаются ли инновационные продукты (услуги)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Какая часть персонала вашего предприятия реально участвует в инновационной деятельности?	→		0% <10% 10-20% 20-30% 30-40% 40-50% >50% <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	Какая часть персонала вашего предприятия могла бы участвовать в инновационной деятельности?	→		0% <10% 10-20% 20-30% 30-40% 40-50% >50% <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	Существует ли в вашей организации материальная заинтересованность работников в инновационной деятельности?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Заинтересованы ли Вы лично в инновациях на предприятии?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Участвовали ли Вы сами в инновационной деятельности?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Сколько раз Вы меняли работу за последние 2 года? а) ни разу б) один раз в) более одного раза	а б в <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
9	Если меняли работу, то: а) добровольно; б) вынужденно в) и добровольно, и вынужденно	а б в <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
10	Как изменилась Ваша зарплата после последней смены работы (если Вы ее не меняли – за последние 2 года): а) выросла б) снизилась в) не изменилась	а б в <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
11	Хотели бы Вы перейти работать в другую организацию?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Существует ли на вашем предприятии дискриминация в сфере трудовых отношений?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Можете ли Вы вспомнить пример субъективизма (или самодурства) Вашего руководителя по отношению к сотруднику?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Вопрос		Ответ Да Нет		Комментарий к ответу				
16	Считаете ли Вы, что этническая дискриминация в трудовых отношениях иногда оправдана и ее не стоит осуждать?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
17	Можете ли Вы вспомнить пример субъективизма (или самодурства) Вашего руководителя по отношению к сотруднику?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
18	Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
19	Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
20	Если да, то за чей счет? <i>а) на собственные деньги; б) за счет организации; в) сочетание того и другого</i>	<i>а</i>	<i>б</i>	<i>в</i>				
21	Были ли у вас случаи, когда работник, повысивший квалификацию за счет фирмы, после обучения уволился?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
22	Происходил ли в этом случае конфликт с администрацией?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
23	Есть ли среди Ваших знакомых люди, получающие (получившие) очень некачественное высшее образование?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
24	Есть ли среди Ваших знакомых люди, купившие поддельный диплом о высшем образовании?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
25	Уверены ли Вы в том, что получив диплом, будете работать по специальности? <i>5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не буду</i>	5	4	3	2	1		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
26	Уверены ли Вы в том, что Ваши доходы по окончании вуза вырастут? <i>5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не вырастут</i>	5	4	3	2	1		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
27	Как Вы оцениваете качество уже имеющегося у Вас на данный момент образования? (5 – отличное и т.д.)	5	4	3	2	1		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
28	Как Вы оцениваете качество уже имеющихся у Вас на данный момент профессиональной подготовки и навыков?	5	4	3	2	1		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
29	Оцените потенциал своей межфирменной мобильности.	5	4	3	2	1		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
30	Укажите, если это возможно, в каком диапазоне находится сегодняшняя Ваша зарплата (в тыс. руб.)	менее 10	10-15	15-20	20-25	>25		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
31	На какой уровень зарплаты (в тыс. руб.) Вы рассчитываете после окончания обучения в вузе?	менее 10	10-15	15-20	20-25	>25		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
32	Что для Вас важнее: знания, полученные в период обучения в вузе, или сам диплом о высшем образовании?	знания	диплом	в равной степени				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
33	По Вашему мнению, кто кого чаще обманывает: работник работодателя или наоборот?	работник	работодатель	в равной степени				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

ПРИЛОЖЕНИЕ П.

**Государственный университет – Высшая школа экономики
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России**

Анкета №3. Исследование показателей трудового потенциала работника

Уважаемый коллега! Нами проводится исследование трудового потенциала работников и организаций малого и среднего бизнеса. Просьба ответить на вопросы анкеты. Заранее благодарны.

Вопрос 1. Определите, пожалуйста, удельные веса составных частей трудового потенциала работника в долях единицы.

Составные части	уд. вес
1. Физиологический потенциал	
2. Образовательный потенциал	
3. Профессиональный потенциал	
4. Инновационный потенциал	
5. Личностный и деловой потенциал	
6. Социальный потенциал	
7. Экономический потенциал	
Итого:	1,00

Вопрос 2. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) показателей физиологического потенциала работника

Показатели	уд. вес
1. Пол (мужской, женский)	
2. Возраст	
3. Сила (физическая)	
4. Здоровье	
5. Внешние данные (красота, обаяние)	
6. Рост в см	
7. Вес в кг	
8. Память	
9. Природный ум	
10. Выносливость	
11. Воля, мужество	
12. Другой (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 3. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) показателей образовательного потенциала работника

Показатели	уд. вес
1. Количество лет обучения	
2. ВПО	
3. СПО	
4. Среднее общее	
5. Уровень квалификации (разряд)	
6. Качество образования (оценка)	
7. Соответствие базового образования профессии	
8. Число дней повышения квалификации за год	
9. Другой (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 4. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) показателей профессионального потенциала работника

Показатели	уд. вес
1. Общий трудовой стаж	
2. Стаж работы по специальности	
3. Универсальность (владение тремя и более специальностями)	
4. Компьютерная грамотность	
5. Результативность труда (% выполнения заданий)	
6. Потери рабочего времени из-за простоев	
7. Соответствие занимаемой должности (специальности, профессии)	
8. Качество труда по КТУ или КТВ	
9. Другой (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 5. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) показателей инновационного потенциала работника

Показатели	уд. вес
1. Способность к творческой работе	
2. Число рацпредложений, новаций, изобретений	
3. Участие в кружках качеств	
4. Участие в инновационной деятельности предприятия	
5. Наличие ученой степени	
6. Знак «лучший по профессии»	
7. Почетное звание рационализатора	
8. Другой (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 6. Определите удельные веса показателей личного и делового потенциала работника

Показатели	уд. вес
1. Тип личности (преобладающий темперамент)	
2. Набор личностных качеств для специальности (профессии)	
3. Набор деловых качеств для специальности (профессии)	
4. Уровень материальных потребностей	
5. Уровень трудовой мотивации	
6. Жизненный опыт для работы	
7. Внешние связи для работ	
8. Уровень психологической устойчивости	
9. Конфликтность в работе	
10. Трудовая дисциплина (число нарушений)	
11. Другой (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 7. Определите удельные веса показателей социального потенциала работника

Показатели	уд. вес
1. Соблюдение законов государства	
2. Соблюдение норм общественной морали	
3. Соблюдение внутрифирменной морали	
4. Общий уровень культуры	
5. Социальный капитал (число друзей, знакомых)	
6. Активность в социальных сетях	
7. Репутация в малых социальных группах	
8. Получение социальных благ в организации	
9. Соблюдение социальных гарантий согласно ТК РФ	
10. Прохождение аттестации кадров (рабочих мест)	
11. Количество мест работы в жизни (мобильность)	
12. Другой (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 8. Определите удельные веса показателей экономического потенциала работника

Показатели	уд. вес
1. Годовой доход работника	
2. Стоимость личного имущества	
3. Сумма ипотечных кредитов	
4. Годовой доход от депозитных вкладов и карт	
5. Годовой доход от ценных бумаг, квартиры или иного имущества	
6. Рост выработки к предыдущему году	
7. Личные затраты на обучение	
Итого:	1,00

Вопрос 9. Согласны ли Вы с формулой расчета трудового потенциала работника (ТПР):

$$ТПР = a_1 \times \Phi + a_2 \times O + a_3 \times П + a_4 \times И + a_5 \times ЛД + a_6 \times С + a_7 \times Э,$$

где $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7$ – весовые коэффициенты, доли;

$\Phi, O, П, И, ЛД, С, Э$ – компоненты трудового потенциала человека в баллах.

Да

Нет

Не знаю

Поставьте, пожалуйста, крестик в выбранном ответе

Вопрос 10. Укажите, пожалуйста, некоторые данные о себе:

Организация.

Должность.

Ученая степень и звание

Общий стаж работы.

Данные анкеты будут обработаны математическими методами и использованы в обобщенном виде.

Благодарим за участие!

Государственный университет – Высшая школа экономики
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Анкета №4. Исследование показателей трудового потенциала организации

Уважаемый коллега! Нами проводится исследование трудового потенциала работников и организаций малого и среднего бизнеса. Просьба ответить на вопросы анкеты. Заранее благодарны.

Вопрос 1. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) составных частей трудового потенциала работника в долях единицы.

Составные части	уд. вес
1. Кадровый потенциал	
2. Образовательный потенциал	
3. Профессиональный потенциал	
4. Инновационный потенциал	
5. Социальный потенциал	
6. Экономический потенциал	
Итого:	1,00

Вопрос 2. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) составных частей кадрового трудового потенциала работника в долях единицы

Показатели	уд. вес
1. Среднемесячная численность работников, чел.	
2. Гендерная структура (соотношение мужчин и женщин)	
3. Возрастная структура трудового коллектива (средний возраст, лет)	
4. Уровень заболеваемости работников за год, чел.-дн.	
5. Работоспособность трудового коллектива (процент выполнения норм выработки, %)	
6. Выполнение нормативного фонда рабочего времени, дней в году	
7. Текучесть рабочих кадров (отношение уволенных к численности работников), в %	
8. Другое (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 3. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) составных частей образовательного трудового потенциала работника в долях единицы

Показатели	уд. вес
1. Среднее количество лет обучения работников, лет	
2. Удельный вес работников с высшим образованием, %	
3. Доля работников со средним профессиональным образованием, %	
4. Доля работников со средним общим образованием, %	
5. Доля работников с базовым образованием по профессии (специальности), %	
6. Среднее число дней переподготовки и повышения квалификации 1 работника в год, дни	
7. Уровень качества образования по оценкам работников, баллы	
8. Другое (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 4. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) составных частей профессионального трудового потенциала работника в долях единицы

Показатели	уд. вес
1.Общий трудовой стаж работы на 1 работника организации, лет	
2.Средний стаж работы по специальности (профессии) на 1 работника, лет	
3.Уровень трудовой квалификации (средний разряд рабочих и служащих, ед.)	
4.Удельный вес работников, владеющих 2 и более специальностями (профессиями), %	
5.Уровень компьютерной грамотности в режиме пользователя в организации, %	
6.Уровень результативности труда (доля работников, стабильно выполняющих задания в течение года и имеющих КТВ ≥ 1), %	
7.Потери рабочего времени из-за целодневных простоев в расчете на 1 работника, дни	
8.Другое (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 5. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) составных частей инновационного трудового потенциала работника в долях единицы

Показатели	уд. вес
1. Удельный вес выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска за год, %	
2. Количество рацпредложений, изобретений, новаций в расчете на 1 работника за год, %	
3. Доля работников, занятых в НИИОКР, в общей численности работников за год, %	
4. Доля расходов на НИИОКР в общем объеме продукции (работ, услуг) за год, %	
5. Степень износа основных производственных фондов (доля амортизированной стоимости), %	
6. Годовой экономический эффект от внедрения инноваций, млн. руб.	
7. Другое (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 6. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) составных частей социального трудового потенциала работника в долях единицы

Показатели	уд. вес
1. Уровень соблюдения внутрифирменной морали и философии организации, ед.	
2. Уровень стабильности трудового коллектива (удельный вес работников, проработавших более 3 лет), %	
3. Стабильность социально-психологического климата (удельный вес работников, не участвовавших в конфликтах), %	
4. Уровень соблюдения социальных гарантий согласно ТК РФ, %	
5. Уровень предоставления социальных благ в соответствии с трудовыми договорами, %	
6. Удельный вес работников, прошедших аттестацию персонала за год, %	
7. Другое (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 7. Определите, пожалуйста, удельные веса (в долях единицы) составных частей экономического трудового потенциала работника в долях единицы

Показатели	уд. вес
1. Объемы производства (работ, услуг), млн. руб.	
2. Чистая прибыль организации, млн. руб.	
3. Производительность труда (выработка) на 1 работника, тыс. руб.	
4. Общие доходы (зарплата, премии) в расчете на 1 работника, тыс.руб.	
5. Доля фонда оплаты труда в выручке, %	
6. Среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.	
7. Другое (укажите)	
Итого:	1,00

Вопрос 8. Согласны ли Вы с формулой расчета трудового потенциала организации (ТПО):

$$ТПР = a_1 \times K + a_2 \times O + a_3 \times П + a_4 \times И + a_5 \times С + a_6 \times Э,$$

где $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6$ – весовые коэффициенты, доли;

$K, O, П, И, С, Э$ – компоненты трудового потенциала организации в баллах.

 Да

 Нет

 Не знаю

Поставьте, пожалуйста, крестик в выбранном ответе

Вопрос 9. Укажите, пожалуйста, некоторые данные о себе:

Организация.

Должность.

Ученая степень и звание

Общий стаж работы.

Данные анкеты будут обработаны математическими методами и использованы в обобщенном виде.

Благодарим за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ III.

ПЕРЕМЕННЫЕ ДЛЯ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ РАСЧЁТОВ

Таблица III.1

Вопросы анкет 2011-2018 гг. и переменные.

Вопрос	Расшифровка ответов	Переменная
Место проживания	1 - Н. Новгород 2 - Нижег. обл. 3 - за пределами Нижег. обл.	area
Пол	1 мужской 0 женский	male
Возраст	1 - до 25 лет 2 - 25-30 3 - 31-40 4 - старше 40	age
Образование	1 - среднее 2 - ср. спец. 3 - высшее	educ
Стаж работы в организации	1 - до 3 лет 2 - 3-10 3 - >10 лет	sen
Численность работающих	1 - до 20 чел. 2 - 20-100 чел. 3 - 100-1000 чел. 4 - >1000 чел.	staff_amount
Сфера деятельности	1 - производство 2 - продажи 3 - услуги	sphere
Сектор экономики	1 - государственный 2 - приватизированный (бывший государственный) 3 - новый частный	ec_sector
Применяются ли на вашем предприятии инновационные технологии?	1 да 0 нет	inn_tech
Выпускаются ли инновационные продукты (услуги)?	1 да 0 нет	inn_prod
Какая часть персонала вашего предприятия реально участвует в инновационной деятельности?	1 - 0% 2 - <10% 3 - 10-20% 4 - 20-30% 5 - 30-40% 6 - 40-50% 7 - >50%	inn_personal
Какая часть персонала вашего предприятия могла бы участвовать в инновационной деятельности?	1 - 0% 2 - <10% 3 - 10-20% 4 - 20-30% 5 - 30-40% 6 - 40-50% 7 - >50%	inn_pers_possib

Вопрос	Расшифровка ответов	Переменная
Существует ли в вашей организации материальная заинтересованность работников в инновационной деятельности?	1 да 0 нет	inn_motiv
Заинтересованы ли Вы лично в инновациях на предприятии?	1 да 0 нет	inn_ind_motiv
Участвовали ли Вы сами в инновационной деятельности?	1 да 0 нет	inn_particip
Сколько раз Вы меняли работу за последние 2 года?	1 - ни разу 2 - один раз 3 - более 1 раза	job_change
Если Вы меняли работу, то:	1 - добровольно 2 - вынужденно 3 - и добровольно, и вынужденно	job_change_reason
Как изменилась Ваша зарплата после последней смены работы (если Вы ее не меняли – за последние 2 года):	1 - снизилась 2 - не изменилась 3 - выросла	wage_change
Хотели бы Вы <i>перейти работать в другую организацию?</i>	1 да 0 нет	job_change_want
Хотели бы Вы переселиться в <i>другой регион России?</i>	1 да 0 нет	reg_change_want
Хотели бы Вы временно поработать за границей?	1 да 0 нет	work_abroad_want
Хотели бы Вы переехать на <i>постоянное место жительства в другую страну?</i>	1 да 0 нет	country_change_want
Существует ли на вашем предприятии дискриминация в сфере трудовых отношений?	1 да 0 нет	discr
Считаете ли Вы, что этническая дискриминация в трудовых отношениях иногда оправдана и ее не стоит осуждать?	1 да 0 нет	eth_discr_just
Можете ли Вы вспомнить пример субъективизма (или самодурства) Вашего руководителя по отношению к сотруднику?	1 да 0 нет	boss_tyranny
Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?	1 да 0 нет	wage_educ
Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?	1 да 0 нет	training
Если да, то за чей счет?	1 - За собственные деньги. 2 - За счёт организации 3 - Сочетание того и другого	training_expence

Вопрос	Расшифровка ответов	Переменная
Были ли у вас случаи, когда работник, повысивший квалификацию <i>за счет фирмы</i> , через некоторое время после обучения уволился?	1 да 0 нет	trained_left
Происходил ли в этом случае конфликт с администрацией?	1 да 0 нет	trained_left_confl
Есть ли среди Ваших знакомых люди, получающие (получившие) очень некачественное высшее образование?	1 да 0 нет	bad_higher_educ
Есть ли среди Ваших знакомых люди, купившие поддельный диплом о высшем образовании?	1 да 0 нет	falce_higher_educ
Уверены ли Вы в том, что получив диплом, будете работать по специальности?	5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не буду	prof_job
Уверены ли Вы в том, что Ваши доходы по окончании вуза вырастут?	5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не вырастут	job_incr_after_educ
Как Вы оцениваете качество уже имеющегося у Вас на данный момент образования?	5 – высококачественное; 4 – вполне приличное; 3 – невысокого качества; 2 – очень низкого качества; 1 – суррогат, профанация высшего образования	educ_quality
Как Вы оцениваете качество уже имеющихся у Вас на данный момент профессиональной подготовки и навыков?	5 – высококачественное; 4 – вполне приличное; 3 – невысокого качества; 2 – очень низкого качества; 1 – суррогат, профанация высшего образования	skill_quality
Оцените потенциал своей межфирменной мобильности	5 – высокий; 4 – выше среднего; 3 – средний; 2 – ниже среднего; 1 – отсутствует	mobility
Укажите, если это возможно, в каком диапазоне находится сегодняшняя Ваша зарплата (в тыс. руб.)	1: Менее 10 2: 10-15 3: 15-20 4: 20-25 5: >25	wage
На какой уровень зарплаты (в тыс. руб.) Вы рассчитываете после окончания обучения в вузе?	1: Менее 10 2: 10-15 3: 15-20 4: 20-25 5: >25	wage_expect
Что для Вас важнее: знания, полученные в период обучения в вузе, или сам диплом о высшем образовании?	1 - знания 2 - диплом 3 - в равной степени	knowledge_prefer

Вопрос	Расшифровка ответов	Переменная
По Вашему мнению, кто кого чаще обманывает: работник работодателя или наоборот?	1 - работник 2 - работодатель 3 - в равной степени	main_cheat

Таблица III.2

Пересчитанные или переименованные переменные.

Вопрос	Расшифровка ответов	Переменная
Численность работающих	0 - до 20 чел. 1 - 20-100 чел. 2 - 100-1000 чел. 3 - >1000 чел.	staff_amnt
Сфера деятельности	1 - производство 0 – продажи или услуги	sphere_p_s
Сектор экономики	0 - государственный 1 - приватизированный (бывший государственный) 2 - новый частный	ec_sect
Какая часть персонала вашего предприятия реально участвует в инновационной деятельности?	0 - 0% 1 - <10% 2 - 10-20% 3 - 20-30% 4 - 30-40% 5 - 40-50% 6 - >50%	inn_pers
Какая часть персонала вашего предприятия могла бы участвовать в инновационной деятельности?	0 - 0% 1 - <10% 2 - 10-20% 3 - 20-30% 4 - 30-40% 5 - 40-50% 6 - >50%	inn_pers_possib
Если в организации осуществляется повышение квалификации, то за чей счет?	1 - За собственные деньги. 3 - За счёт организации 2 - Сочетание того и другого	training_exp
Происходил ли в случае увольнения работника, обученного за счёт организации, конфликт с администрацией?	1 да 0 нет	trained_left_con
Сколько раз Вы меняли работу за последние 2 года?	1 - ни разу 2 - один раз 3 - более 1 раза	job_change
Если Вы меняли работу, то:	1 - добровольно 3 - вынужденно 2 - и добровольно, и вынужденно	job_change_reas

ПРИЛОЖЕНИЕ IV.

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ РАСЧЁТОВ

Таблица IV.1.

Вовлеченность работников в инновационную деятельность в зависимости от показателей трудового потенциала в 2011 г.

Dependent Variable (зависимая переменная): <i>inn_pers</i>	Unstandardized Coefficients (ненормированные коэффициенты)		Standardized Coefficients (нормированные коэффициенты) Beta	t (t-статистика) Std. Error	Sig. (значимость) Std. Error
	B (значение)	Std. Error (стандартное отклонение)			
(Constant)	-0,450	0,743		-0,605	0,545
inn_motiv	1,090	0,203	0,287	5,367	0,000
training	0,294	0,167	0,115	1,760	0,079
training_exp	0,183	0,157	0,086	1,159	0,247
training_left_con	0,191	0,278	0,036	0,687	0,493
wage_educ	0,540	0,208	0,138	2,593	0,010
educ	-0,115	0,158	-0,040	-0,728	0,467
educ_quality	-0,092	0,160	-0,037	-0,576	0,565
skill_quality	0,451	0,173	0,168	2,610	0,009
mobility	0,034	0,122	0,015	0,276	0,782
wage	0,055	0,090	0,037	0,618	0,537
staff_amount	0,068	0,106	0,035	0,647	0,518
male	-0,044	0,247	-0,010	-0,179	0,858
age	0,011	0,134	0,006	0,084	0,933
sen	-0,200	0,312	-0,047	-0,642	0,521
job_change_want	0,184	0,219	0,049	0,844	0,399

Вовлеченность работников в инновационную деятельность в зависимости от показателей трудового потенциала в 2018 г.

Dependent Variable (зависимая переменная): <i>inn_pers</i>	Unstandardized Coefficients (ненормированные коэффициенты)		Standardized Coefficients (нормированные коэффициенты) Beta	t (t-статистика) Std. Error	Sig. (значимость) <i>Std. Error</i>
	B (значение)	Std. Error (стандартное отклонение)			
(Constant)	-0,049	0,852		-0,058	0,954
inn_motiv	1,012	0,203	0,270	4,983	0,000
training	0,529	0,343	0,118	1,543	0,124
training_exp	-0,091	0,167	-0,042	-0,546	0,585
training_left_con	0,131	0,329	0,021	0,400	0,690
wage_educ	0,327	0,201	0,086	1,628	0,105
educ	-0,110	0,196	-0,030	-0,561	0,575
educ_quality	-0,054	0,136	-0,023	-0,395	0,693
skill_quality	0,299	0,133	0,137	2,237	0,026
mobility	0,134	0,123	0,060	1,086	0,278
wage	-0,007	0,090	-0,004	-0,079	0,937
staff_amount	0,052	0,099	0,030	0,524	0,601
male	-0,037	0,227	-0,009	-0,163	0,870
age	-0,037	0,224	-0,010	-0,163	0,871
sen	0,144	0,284	0,033	0,507	0,613
job_change_want	-0,134	0,203	-0,036	-0,659	0,511

**Инновационная активность организации (выпуск инновационной
продукции/оказание инновационных услуг) в зависимости от показателей трудового
потенциала в 2011 г.**

Dependent Variable (зависимая переменная): <i>inn_pers</i>	Unstandardized Coefficients (ненормированные коэффициенты)		Standardized Coefficients (нормированные коэффициенты)	t (t-статистика)	Sig. (значимость)
	B (значение)	Std. Error (стандартное отклонение)	Beta	Std. Error	Std. Error
(Constant)	-0,450	0,743		-0,605	0,545
inn_motiv	1,090	0,203	0,287	5,367	0,000
training	0,294	0,167	0,115	1,760	0,079
training_exp	0,183	0,157	0,086	1,159	0,247
training_left_con	0,191	0,278	0,036	0,687	0,493
wage_educ	0,540	0,208	0,138	2,593	0,010
educ	-0,115	0,158	-0,040	-0,728	0,467
educ_quality	-0,092	0,160	-0,037	-0,576	0,565
skill_quality	0,451	0,173	0,168	2,610	0,009
mobility	0,034	0,122	0,015	0,276	0,782
wage	0,055	0,090	0,037	0,618	0,537
staff_amount	0,068	0,106	0,035	0,647	0,518
male	-0,044	0,247	-0,010	-0,179	0,858
age	0,011	0,134	0,006	0,084	0,933
sen	-0,200	0,312	-0,047	-0,642	0,521
job_change_want	0,184	0,219	0,049	0,844	0,399

**Инновационная активность организации (выпуск инновационной
продукции/оказание инновационных услуг) в зависимости от показателей трудового
потенциала в 2018 г.**

Dependent Variable (зависимая переменная): <i>inn_pers</i>	Unstandardized Coefficients (ненормированные коэффициенты)		Standardized Coefficients (нормированные коэффициенты)	t (t-статистика)	Sig. (значимость)
	B (значение)	Std. Error (стандартное отклонение)	Beta	Std. Error	Std. Error
(Constant)	-0,049	0,852		-0,058	0,954
inn_motiv	1,012	0,203	0,270	4,983	0,000
training	0,529	0,343	0,118	1,543	0,124
training_exp	-0,091	0,167	-0,042	-0,546	0,585
training_left_con	0,131	0,329	0,021	0,400	0,690
wage_educ	0,327	0,201	0,086	1,628	0,105
educ	-0,110	0,196	-0,030	-0,561	0,575
educ_quality	-0,054	0,136	-0,023	-0,395	0,693
skill_quality	0,299	0,133	0,137	2,237	0,026
mobility	0,134	0,123	0,060	1,086	0,278
wage	-0,007	0,090	-0,004	-0,079	0,937
staff_amount	0,052	0,099	0,030	0,524	0,601
male	-0,037	0,227	-0,009	-0,163	0,870
age	-0,037	0,224	-0,010	-0,163	0,871
sen	0,144	0,284	0,033	0,507	0,613
job_change_want	-0,134	0,203	-0,036	-0,659	0,511