

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На правах рукописи

ВЕРНИКОВ ВИТАЛИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В МАЛЫХ И
СРЕДНИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ:
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ,
ИНСТРУМЕНТЫ И ФАКТОРЫ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда, экономика предпринимательства)

Диссертация на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Научный консультант:
Заслуженный деятель науки РФ,
доктор экономических наук, профессор
Катульский Е.Д.

Москва – 2021

СОДЕРЖАНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	16
1.1. Нормативное регулирование повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях	16
1.2. Системный анализ взаимосвязи производительности труда и результатов развития предпринимательских организаций	25
1.3. Содержание деятельности предпринимательских организаций в системе современных социально-трудовых отношений	51
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	73
2.1. Специфика и ключевые черты современного этапа социально- экономического развития отечественной экономики	73
2.2. Сравнительный анализ государственного содействия развитию предпринимательства в целом и повышению производительности труда в России и за рубежом	89
2.3. Мониторинг институциональной динамики сегмента предпринимательства и оптимизация моделирования динамически устойчивых форм их развития.....	103
ГЛАВА 3. СТИМУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	130
3.1. Факторы повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях.....	130
3.2. Анализ динамики изменения размеров заработной платы работников предпринимательских организаций и ее влияние на повышение производительности труда	152

3.3. Социально-экономические методы и инструменты взаимовлияния мотивации и стимулирования труда на повышение его производительности	177
ГЛАВА 4. РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛОГИИ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ	191
4.1. Исследование методов и инструментов анализа и оценки производительности труда работников предпринимательских организаций	191
4.2. Оценка влияния производительности труда работников предпринимательских организаций на результаты их развития.....	206
4.3. Методические рекомендации по проведению анализа производительности труда работников предпринимательских организаций.....	226
ГЛАВА 5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	240
5.1. Оптимизация управления предпринимательскими структурами и обеспечением повышения производительности труда их работников в условиях изменения конкурентной среды в экономике.....	240
5.2. Формирование системы опережающих показателей развития предпринимательской организации, зависящих от уровня производительности труда работников.....	261
5.3. Оценка социально-экономической эффективности разработанных научно-практических рекомендаций	285
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	303
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	311
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	356

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Начиная с 2012 года динамика производительности труда в России неизменно понижительная, так, например, в 2012 году показатель производительности в национальной экономике составлял почти 104% к уровню прошлого года, достигнув минимума в 2015 году (99%). По итогам 2019 года рост производительности труда не превышает 102%, в 2020 году данный показатель по предварительным оценкам составил 101% но уже в прогнозе на окончание 2021 года опять ожидается критическое падение этого показателя¹. Поэтому с 2019 года в Российской Федерации реализуются несколько национальных проектов, направленных на повышение производительности труда и поддержку занятости населения. Эти проекты призваны в том числе решить ключевые проблемы организации и ведения предпринимательской деятельности. В частности, среди ключевых приоритетных направлений можно отметить решения, ориентированные², например, на снижение себестоимости основной (операционной) деятельности предприятий, в том числе малых и средних предпринимательских организаций; на повышение уровня квалификации работников реального сектора, в том числе базовых не сырьевых отраслей; на повышение конкурентоспособности и качества продукции, выпускаемой российскими предприятиями, включая малые и средние предпринимательские организации.

Одновременно с этим следует отметить, что российская экономика одновременно считается в высокой степени трудоемкой по количеству затрачиваемых часов на труд, но в малой степени продуктивной по объему производимого продукта на один час затраченного времени на труд.

¹ По данным источника: Официальная статистика (2020). Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/accounts> (свободный)

² Национальный проект "Производительность труда и поддержка занятости". Портал "Будущее России". URL: <https://futererussia.gov.ru/proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanyatosti> (свободный)

Для субъектов малого и среднего предпринимательства проблема снижения производительности труда является весьма острой, поскольку производительность труда есть одновременно и критерий эффективности предпринимательской деятельности, и источник формирования конкурентных преимуществ, и способ максимизации получаемых экономических выгод.

В немалой степени данная проблема связана и с тем, что существующие методико-методологические подходы к измерению, анализу, оценке производительности труда в большей степени ориентированы на деятельность крупных и крупнейших предприятий, но сложно применимы в рамках малых и средних предпринимательских организациях, потому что в крупных предприятиях весьма часто трудовые функции дублируются, а в малом и среднем предпринимательстве совмещаются.

Следовательно, существующие пробелы оценки производительности труда и разрабатываемые на ее основе управленческие решения, ориентированные на повышение производительности труда, требуют обновления сложившихся социально-экономических методов и факторов, а также развития методического и инструментального обеспечения. Таким образом, актуальность темы данного исследования можно сформулировать в трёх основных пунктах:

1) управление производительностью труда в малых и средних предпринимательских организациях в силу специфики деятельности последних требует обновления методических и практических подходов;

2) производительность труда является одним из критериев эффективности предпринимательской деятельности, следовательно, необходимы инструменты для объективной оценки показателя производительности;

3) повышение производительности труда – задача, имеющая высший приоритет важности не только для малого и среднего предпринимательства, но и для государства в целом. Поэтому совершенствование методов, инструментов и факторов повышения производительности труда следует

рассматривать в том числе в контексте обеспечения сбалансированного роста и устойчивого развития российской экономики.

Степень разработанности темы исследования. Общие теоретические вопросы, связанные с экономикой и социологии труда, трудовых отношений в предпринимательском сегменте раскрыты в научных трудах Р. Бланка, Б.М. Генкина, Е. Диверта, Х. Дулепа, Л.А. Кудринской, Дж. Кифера, Б. Кауфмана, Л.И. Леонтьевой, Е.Л. Линевой, С. МакКоннела, Д. Мориса, Ю.Г. Одегова, Т.О. Разумовой, Г.Г. Руденко, В.В. Радаева, С.Ю. Рощина, А.И. Роффе, Л. Рейнолдса, А. Риса, З. Топеля, Дж. Хекмана, Ф. Хайека, Р. Харрорда, Р. Хизрича, Ф. Хедоури, Й. Шумпетера, Р. Эренберга и многих других.

В научных исследованиях Э. Алмона, А. Бартеля, А.В. Владимировой, Дж. Вагнера, Э. Вольфа, А.В. Гагаринского, Т.А. Журкиной, А.Т. Замлелая, У. Иббса, М.М. Крековой, Р. Капелюшникова, М. Коха, С. Моррисона, У. Малонея, Дж. Рицо, Д.Ш. Султановой, И. Санвидо, М. Стебса, Л. Сана, Х. Томаса, Р. Фогеля, А. Ханны, Т.И. Шароватовой и многих других отражены ключевые аспекты методологии планирования и управления производительностью труда в предпринимательских организациях. Работы С. Битара, Дж. Брауна, П. Годрума, М. Джаказы, В. Дженсена, А. П. Егоршина, У. Иббса, А.Я. Кибанова, И.В. Митрофановой, Л.Н. Орловой, А. Тейлора, И.Г. Ушачева, А. Ханны, С. Хааса, О.П. Черниковой, О.П. Шевченко посвящены направлениям повышения производительности труда в реальном секторе экономики.

Следует отметить, что, несмотря на широкую библиографическую базу исследования, ряд важнейших моментов по-прежнему остается недостаточно раскрытым.

В частности, в российской научной литературе, посвященной планированию и управлению производительностью труда, слабо исследованы такие важнейшие направления как:

а) влияние институциональных и социально-психологических (мотивационных) факторов на трудовое поведение предпринимателя и его работников;

б) способы и направления оценки производительности труда работников предпринимательских организаций;

в) комплексные инструменты управления производительностью и формирования потенциала производительности у работников в предпринимательском сегменте;

г) интеллектуальные цифровые технологии в стратегическом планировании и управлении трудовыми ресурсами предпринимательских организаций.

Особое внимание в процессе написания диссертации было обращено на труды, непосредственно посвященные вопросам анализа производительности труда. В частности, были изучены труды советских ученых, прямо использующих различные подходы для измерения количества и качества труда: Каца А.И., Кисселя А.А., Магуна В.С., Струмилина С.Г., Ядова В.А. и др. Кроме этого были проанализированы социальные, психологические и экономические исследования, посвященные вопросу производительности труда, российских и зарубежных ученых: Архангельского Г.А., Бабординой О., Басыровой Э.И., Биркета Б., Бухалкова М., Гимпельсона В.Е., Каммингса Л., Капелюшниковой Р.И., Косметатоса Дж., Леонидовой Г.В., МакМиллана М., Манна В. С., Мурадян В.А., Ла Порты Р., Разумовой Т.О., Роджерса Дж., Родрика Д., Хелмицкого Б.Н., Чанга Л., Чекмаревой Е.А., Шабуневой А.А., Швабба Д., Шлейфера Э., Эйлона С., и других.

С использованием научно-исследовательских работ и трудов Волгина Н.А., Гневашевой В.А., Долженковой Ю.В., Елина А.М., Збышко Б.Г., Катульского Е.Д., Крековой М.М., Костина Л.А., Костина С.Л., Кокина Ю.П., Литвинова В.А., Локтюхиной Н.В., Малых О.Е., Мацкуляка И.Д., Меньшиковой О.И., Орловой Л.Н., Ракоти В.Д., Роика В.Д., Федченко А.А., Щербакова А. И. была создана теоретико-методологическая база

данного исследования, в которой основное внимание было уделено развитию научно-методических подходов к управлению производительностью труда работников для достижения целей развития предпринимательских организаций в новых конкурентных условиях.

Актуальность темы исследования, необходимость развития теоретико-методологической базы определили формулировку цели работы, постановку научных задач, выбор методов исследования.

Цель диссертационного исследования: развить и дополнить существующие социально-экономические методы, инструменты и факторы повышения производительности труда в сегменте малого и среднего предпринимательства.

Для достижения цели исследования в работе были поставлены следующие научные **задачи**, требующие решения:

1) разработать матрицу для исследования производительности труда работников предпринимательских организаций;

2) обосновать методическую основу моделирования динамически устойчивого развития предпринимательских организаций в контексте современных научных представлений о роли производительности труда работников в этом процессе;

3) структурировать и дать практико-методическое описание факторов, определяющих производительность труда работников в современных предпринимательских организациях;

4) предложить схему расчета заработной платы работников предпринимательских организаций в контексте методических рекомендаций по учету и анализу производительности труда, разработанных Министерством экономического развития РФ;

5) разработать пофакторную методику анализа производительности труда работников предпринимательских организаций;

6) обосновать методический алгоритм влияния производительности труда работников на результаты развития предпринимательской организации;

7) предложить схему формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций;

8) разработать социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях;

9) сформировать систему опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда работников.

Объект исследования: сегмент малого и среднего предпринимательства российской экономики.

Предмет исследования: социально-экономические и социально-трудовые отношения, возникающие в процессе повышения производительности труда в сегменте малого и среднего предпринимательства.

Область исследования соответствует паспорту специальности "08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством", пункт 5 "Экономика труда":

а) 5.2. Труд как фактор экономической динамики.

б) 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений.

в) 5.6 Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью.

г) 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Также диссертационное исследование выполнялось согласно соответствующим разделам Паспорта специальности 08.00.05 подраздела 8. «Экономика предпринимательства», в том числе:

а) 8.13. Стратегическое планирование и прогнозирование предпринимательской деятельности;

б) 8.19. Многокритериальные оценки эффективности предпринимательской деятельности

Теоретико-методологическая база исследования представлена общими и специальными положениями экономики и социологии труда, институциональной теории, инновационного, производственного, финансового, кадрового менеджмента, и включает совокупность следующих методических подходов. Во-первых, это контентный и сравнительно-исторический (компаративистский) анализ становления и эволюции теории, методологии и практики социально-трудовых отношений в институционально изменяющихся условиях организации и ведения предпринимательской деятельности. Во-вторых, это экономико-статический и финансово-экономический анализ тенденций и закономерностей изменения уровня производительности труда работников предпринимательских организаций в зависимости от влияния внешнесредовых или внутрисредовых факторов. В-третьих, это системный и форсайтный анализ / моделирование для определения направлений повышения производительности труда в предпринимательском сегменте и обоснования эффективности этих направлений с точки зрения производительности труда работников предпринимательских организаций. В-четвертых, это эконометрический анализ оценки тренда и прогнозирования производительности труда работников предпринимательских организаций.

Информационная база исследования образована большим массивом статистических данных, находящихся в открытом доступе (Федеральная служба государственной статистики России, Евростат, статистика Организации экономического сотрудничества и развития, Всемирного банка, Всемирного экономического форума, т.д.). В работе использованы нормативно-правовые акты и программные, проектные документы, опосредующие становление, развитие и изменение социально-трудовых

отношений предпринимательском сегменте, в том числе в работе использованы открытые данные Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономического развития, Министерства финансов, федерального агентства Роструд. Также в качестве информационной базы исследования в работе использованы данные, размещенные в сети Интернет на профессиональных тематических ресурсах, и данные управленческого учета предпринимательских организаций, выбранных в качестве объекта исследования в данной работе.

Научная новизна исследования заключается в разработке и дополнении современных теоретико-методических и практических подходов повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях.

Получены научные результаты:

1) разработана матрица исследования результатов труда работников предпринимательских организаций. Производительность рассматривается как совокупность трех ключевых факторов: технологизации, профессиональных компетенций и мотивации. Обосновано, что именно мотивация (при должном уровне материально-технического и технологического обеспечения труда) определяет уровень профессиональной компетентности и степень её использования в трудовой деятельности работников предпринимательских организаций, что обеспечивает рост производительности труда и повышение эффективности предпринимательской деятельности (пункты 5.2, 5.3, пункт 8.13 Паспорта специальности ВАК);

2) обоснована методическая основа моделирования динамически устойчивого развития предпринимательских организаций. Моделирование предложено базировать на прогрессивных управленческих технологиях: форсайт-проектировании и дорожном картировании, которые позволяют достоверно оценить внешнесредовые долгосрочные тренды, а также наличие потенциала у предпринимательской организации для следования этим трендам, что позволяет на практике реализовать одну из трёх бизнес-моделей,

успешность эксплуатации которых определяется влиянием производительности труда работников (пункты 5.9, 8.13 и 8.19 Паспорта специальности ВАК);

3) с учетом положений первого пункта научной новизны конкретизированы и научно обоснованы основные факторы, определяющие производительность труда работников предпринимательских организаций: трудовая мотивация, материальные и нематериальные стимулы; материально-техническое и технологическое обеспечение трудовой деятельности; профессиональная квалификация и трудовая компетентность. Дано описание и показана взаимосвязь между этими факторами, в контексте направлений повышения производительности труда и увеличения эффективности предпринимательской деятельности (пункты 5.3, 5.9, 8.13 и 8.19 Паспорта специальности ВАК);

4) предложена усовершенствованная схема расчета заработной платы работников предпринимательских организаций, созданная с учетом методических рекомендаций Минэкономразвития по расчету производительности труда. Схема расчета включает два компонента – базовую и переменную текущую часть заработной платы, которые и прямо, и опосредованно увязаны с индивидуальной производительностью труда работников на основе системы грейдов (объективно установленной ценности труда каждого отдельно взятого работника для предпринимательской организации), что позволяет вариативно обновлять систему трудовой мотивации в целях повышения производительности труда (пункты 5.6, 5.9, 8.13 и 8.19 Паспорта специальности ВАК);

5) разработана пофакторная методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций. Методика интегрирует производственно-технологические, компетентностные, социально-психологические параметры трудовой деятельности и демонстрирует силу и степень влияния производительности труда работников на результаты стратегического развития предпринимательской организации, т.е. позволяет

многокритериально оценивать эффективность предпринимательской деятельности (пункты 5.9, 8.19 Паспорта специальности ВАК);

б) обоснован методический алгоритм оценки влияния производительности труда работников на результаты развития предпринимательской организации. Алгоритм включает два измерения: динамика производительности труда и уровень достижения стратегических целей предпринимательской организацией, а также эталонную шкалу, которая демонстрирует прямую корреляцию между двумя этими измерениями. При обратной корреляции выделены и описаны отклонения, которые могут быть связаны с краткосрочной конъюнктурой рынка, либо с монопольным положением предпринимательской организации на рынке деятельности (пункты 5.9, 8.13, 8.19 Паспорта специальности ВАК);

7) предложена схема формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций. Выделены три группы мер, позволяющих увеличить уровень производительности труда работников. Группировка проведена в организационно-технологическом, обучающе-развивающем и мотивационно-стимулирующем направлении. Между двумя последними направлениями показана эмпирическая взаимосвязь, которая подтверждает, что уровень производительности труда работников определяется их мотивационным приоритетом и влияет на эффективность предпринимательской деятельности (пункты 5.6, 5.9, 8.13, 8.19 Паспорта специальности ВАК);

8) разработан социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях. Механизм интегрирует следующие современные управленческие технологии: системный анализ, сценарное планирование и управление изменениями. Это позволяет комплексно и разносторонне исследовать проблему низкой или снижающейся производительности труда работников и разработать решения в этой области управления, не противоречащие целевым установкам стратегии развития

предпринимательской организации, её бизнес-модели, что в конечном счете повышает и трудовую производительность, и эффективность предпринимательской деятельности (пункты 5.9, 8.13, 8.19 Паспорта специальности ВАК);

9) сформирована система опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда работников. Предлагаемый подход представляет собой комплексный аналитико-прогностический инструментарий, который позволяет объективно исследовать и социальную, и экономическую основу механизма, а также выявить факторы, которые негативно влияют на производительность труда работников и в конечном счете – на стратегическую результативность предпринимательской организации, т.е. на эффективность предпринимательской деятельности (пункты 5.9, 8.13 и 8.19 Паспорта специальности ВАК).

Апробация работы и реализация результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования докладывались, обсуждались и получили положительную оценку на международных, всероссийских и региональных симпозиумах, научно-практических конференциях и семинарах, в том числе: Международная научно-практическая конференция «Российское предпринимательство: история и современность» // Российская академия предпринимательства. 2015г.; XXXII Международная научно-практическая Конференция «Современная экономика и финансы: исследования и разработки»: 2015 г.; Санкт-Петербург; V Международная научно-практическая конференция. Общество. Наука. Инновации. 2015г. и др.

Результаты диссертационного исследования используются в преподавании профильных дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Управленческие персоналом», «Теория организации» и др. по кафедре "Экономической теории, мировой экономики, менеджмента и предпринимательства" АНО ВПО Российской академии

предпринимательства, АНО ВПО Институт социальных наук, а также в РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Разработанные в диссертации социально-экономические инструменты, факторы и методы повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях в виде практических рекомендаций прошли апробацию и внедрены в деятельность ряда предпринимательских организаций: ООО "Бриц" и ООО "Бизнес-центр Интермаркет" и др., что подтверждено соответствующими справками о внедрении научных результатов, приложенными к диссертационной работе.

Публикации результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования изложены в **42** опубликованных печатных работах общим объемом **62,6 п.л.**, из которых автору принадлежит **46,45 п.л.** Среди публикаций – четыре монографии, 26 научных статей, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ, также 3 статьи в базе Scopus, 1 статья WoS.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, пяти глав, заключения, списка использованных источников, приложений и включает в себя 23 таблицы, 73 рисунка.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1. Нормативное регулирование повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях

Социально-трудовые отношения или, в более узком смысле – трудовые отношения, это, во-первых, всегда отношения, как минимум двух субъектов: работника (физического лица) и работодателя (физического лица, в том числе индивидуального предпринимателя, или юридического лица, т.е. его представителя, наделенного соответствующими полномочиями). И, во-вторых, социально-трудовые отношения – это отношения, всегда носящие личный характер³, закреплённые и уточненные в рамках трудового договора.

Согласно действующим нормам Трудового Кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), трудовой договор – это соглашение, к которому пришли работник и работодатель по поводу исполнения трудовой функции первого, условий труда и его оплаты, ответственность за которые принимает на себя второй актер⁴. Таким образом, трудовой договор определяет обязательства сторон в рамках права на труд, установленного:

- а) во Всеобщей декларации прав человека⁵;
- б) в 37 статье Конституции Российской Федерации⁶.

До начала XX века и даже в первой половине XX века на волне распространения марксистско-ленинской философии, интересы работника и работодателя считались разнонаправленными.

³ Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореферат дисс... доктора юр. наук. Барнаул, 2008

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

⁵ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)

⁶ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

И это позволяло формулировать тезис о противоречии между трудом и капиталом. Этот тезис сводился к тому, что труд при капиталистическом способе производства всегда будет иметь элемент эксплуатации принуждения, подчинения или игнорирования интересов работника в угоду работодателю. На этом тезисе построен широкий круг научно-теоретических не только философских⁷, но и экономико-правовых⁸ исследований. С этой точки зрения проблема повышения производительности труда, обеспечения его высокой продуктивности через сознательную мотивацию работников, представлялась практически неразрешимой.

Но, начиная с 70-х годов прошлого века, преимущественно в зарубежных научных исследованиях формируется иной ракурс анализа трудовых отношений, а, следовательно, и исследования вопросов, связанных с производительностью труда. Прежде всего меняется мотивационный контекст: субъекты трудовых отношений (работник и работодатель) уже не являются антагонистами с разнонаправленными интересами, но, в сущности, своей есть партнеры, достигающие консенсуса в вопросе предложения и спроса на труд. Кроме того, работодатель, сохраняя экономическое, финансовое и хозяйственное превосходство, начинает играть патерналистскую роль⁹.

Соответственно, изменяется и тезис о производительности труда, но если за рубежом регулирование этого вопроса полностью возлагается на работодателя, который обязан следовать конкретным нормам, требованиям и правовым регламентам, содержащимся в системе национального трудового права, то в России эту функцию принимает на себя государство, создавая

⁷ Ашкерев А. Философия труда // Социологическое обозрение. 2003. Т. 3. №. 2; Туйцын Ю. В. Труд в философии и экономической теории Карла Маркса // Марксизм и современность. 2009. С. 132-144; Сайфуллаев Ш. Р. Нелогичность классиков экономической философии // Экономика и предпринимательство. 2012. №. 5. С. 154-160

⁸ Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право. СПб: Изд-во ЛГУ, 1991; Гусов К. Н. Международное трудовое право. М.: Издательство "Проспект", 2014; Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда. М.: Wolters Kluwer Russia, 2011; Штринева Т. И. Принцип свободы труда на современном этапе развития трудового права (теоретико-правовой аспект) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №. 4. С. 11-13.

⁹ Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореферат дисс... доктора юр. наук. Барнаул, 2008

дополнительные институты контроля и надзора в области социально-трудовых отношений. С одной стороны, контрольно-надзорные органы исполнительной власти, встраиваясь в трудовые правоотношения, играют роль так называемого независимого арбитра, но, с другой стороны, могут непосредственно вмешиваться в социально-трудовые процессы. И, как правило, такое вмешательство осуществляется на стороне работника, что в российской системе социально-трудовых отношений создает прецедент двойного патернализма¹⁰. Это означает, что работник имеет право требовать и от работодателя, и от государства определенных условий труда, конкретной заработной платы, иных вознаграждений и преференций, но одновременно с этим не связан обязательством производительности при исполнении своей трудовой функции. И это одна из причин того, что российская экономика по уровню производительности труда существенно отстаёт от западноевропейской, североамериканской и даже китайской.

Вторая проблема заключается в том, что российское трудовое законодательство лишь опосредованно связано с налоговым законодательством и законодательством в области социального страхования. В статье 1 ТК РФ¹¹ четко указано, что трудовое законодательство в лучшем случае занимается вопросами, связанными с социальным страхованием, соблюдением трудовых прав, но абсолютно не затрагивает вопросы, связанные с трудовыми налогами (налогом на доходы физических лиц) и персональной ответственностью работника за возможные социальные риски, в том числе будущее пенсионное обеспечение, текущее и будущее медицинское страхование.

Российская система трудового, налогового и предпринимательского (в том числе коммерческого и корпоративного) права непропорционально разделяет ответственность и обязательства как между потребительским и

¹⁰ Иванчина Ю. В. Влияние правового регулирования труда на экономическое развитие // Пермский юридический альманах. 2020. №. 3; Нечаева А. В., Рузаева Е. М. Локальное регулирование трудовых отношений // Национальное гуманитарное знание. 2019. С. 160-165.

¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

производственным сектором, так и между работником и работодателем. Социальная и налоговая ответственность критически смещены в стороны производящего материальные и нематериальные блага сектора, который обеспечивает рабочие места в экономике. Такая ситуация не позволяет увеличивать производительность труда в том числе и потому, что работодатели не имеют дополнительных инструментов стимулирования работников, например, посредством уверенности в будущем: персональные пенсионные планы, индивидуальный подход к медицинскому и социальному страхованию, и т.п.

Проблема низкой производительности труда является настолько актуальной, что это стало предметом пристального внимания федеральной власти. Так, в 2012 году "майскими указами"¹² Президента РФ было установлено требование по повышению производительности труда в 1,5 раза, которые не было исполнено к установленному сроку (2018 год) ссылки. Поэтому, в 2018 году был разработан, а в 2019 году в Российской Федерации начал реализовываться национальный проект "Производительность труда и поддержка занятости"¹³, который включает в себя три основных федеральных проекта:

- 1) федеральный проект "Системные меры по повышению производительности труда"¹⁴;
- 2) федеральный проект "Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности"¹⁵;

¹² Указы Президента Российской Федерации В.В. Путина от 7 мая 2012 года No / No: 594, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606. URL: https://www.rsr-online.ru/doc/2012_06_25/6.pdf (свободный)

¹³ Паспорт национального проекта (программы) "Производительность труда и поддержка занятости" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)

¹⁴ Паспорт федерального проекта "Системные меры по повышению производительности труда" (приложение N 1 к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Производительность труда и поддержка занятости" от 18.12.2018 N 4)

¹⁵ Паспорт федерального проекта "Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности" (приложение N 2 к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Производительность труда и поддержка занятости" от 18.12.2018 N 4)

3) федеральный проект "Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях"¹⁶;

Методической частью указанного национального проекта является приказ Министерства экономического развития № 748 от 20.12.2018г., в котором утверждены нормативные положения по расчету показателей производительности труда на микроуровне, отраслевом и макроэкономическом уровне¹⁷.

Поскольку национальный проект начал реализовываться в 2019 году, а в 2020 году на фоне пандемии COVID-19 национальные цели стратегического развития были реформированы, мы не можем в настоящее время дать оценку результатов, полученных за первый год реализации проекта. Поэтому целесообразно обратиться к содержательной части этого национального проекта. Прежде всего, интерес представляет федеральный проект, касающийся системных мер по повышению производительности труда. В этом проекте имеется раздел мероприятий по снижению административно-правовых ограничений роста производительности труда.

По состоянию на середину 2020 года ответственными исполнителями уже сформирован и направлен перечень положений, касающихся изменения трудового законодательства, а также нормативно-правовых актов, что позволяет в будущем снять те барьеры, о которых было сказано в начале этого раздела исследования. Однако, последние 11 федеральных законов, изменивших отдельные положения ТК РФ¹⁸, никак не связаны с вопросами и проблемами производительности труда, но напротив внесенные изменения еще раз увеличили административную нагрузку на работодателей.

¹⁶ Паспорт федерального проекта "Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях" (приложение N 3 к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Производительность труда и поддержка занятости" от 18.12.2018 N 4)

¹⁷ Приказ Минэкономразвития России от 28.12.2018 № 748 "Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости"

¹⁸ Обзор изменений "Трудового Кодекса Российской Федерации" (2019 – 2020). URL: <https://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/obzor-izmeneniy-trudovogo-kodeksa-rossiyskoy-federatsii/> (свободный)

Во втором федеральном проекте, который призван обеспечить поддержку занятости и улучшить качественные характеристики национального рынка труда, в основном предусмотрены бюрократические решения: подготовить кадры, обученные основам повышения производительности и поддержки занятости населения. Но вполне закономерно говорить о том, что обучать основам повышения производительности труда нужно не некие сторонние кадры, в том числе работников служб занятости, но непосредственно самих работодателей, в том числе и предпринимателей. Кроме этого, основам повышения производительности труда необходимо обучать и самих работников как исполнительного, так и управленческого уровня.

В федеральном проекте по адресной поддержке повышения производительности труда задействованы всего 13 из 85 субъектов федерации (т.е. около 15%), а преимущественно проект реализуется на предприятиях, входящих в государственную корпорацию "Росатом". Учитывая специфику операционной деятельности этой государственной корпорации, вряд ли можно будет экстраполировать полученные результаты на другие предприятия и организации реального сектора экономики. Следует отметить, что многие задачи и результаты трех федеральных проектов дублируют другие, что указывает на нерациональное расходование средств, выделенных на реализацию всего национального проекта¹⁹.

Кроме этого, в 2021-2023 годах ожидается секвестрование расходов федерального бюджета²⁰, это коснется в том числе и финансирования национальных проектов. Следовательно, достижение пятипроцентного роста производительности труда, который имел место в российской экономике до системного кризиса 2008-2010 гг., вряд ли будет возможным.

¹⁹ Куделич М. И. Система нормативных требований к оценке эффективности национальных проектов: актуальные проблемы // Финансовый журнал. 2019. №. 4 (50).

²⁰ Минфин запускает секвестр бюджета (21.07.2020). Портал "FINANZ.RU". URL: <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/prosto-deneg-net-minfin-zapuskayet-sekvestr-byudzheta-1029413396> (свободный)

Особое внимание хотелось бы обратить на те положения национального проекта, которые призваны решить проблемы низкой производительности труда в сегменте малого и среднего предпринимательства²¹:

а) во-первых, проект предусматривал программу субсидирования кредитных ставок для субъектов малого и среднего предпринимательства, которые будут демонстрировать рост производительности труда;

б) во-вторых, предполагалось, что в рамках проекта будут сформированы и предложены новые меры государственной поддержки, в том числе для субъектов малого и среднего предпринимательства. Эти меры поддержки планировалось предоставлять тем организациям и предприятиям, которые будут соответствовать критериям роста производительности труда.

По первому пункту за первое полугодие 2019 года были получены обнадеживающие результаты – субъекты малого и среднего предпринимательства, получившие льготные кредиты действительно демонстрировали рост производительности, но:

а) финансовые стимулы всегда краткосрочны, т.е. эффект от них нивелируется сразу после завершения поддерживающих мероприятий;

б) после пандемии COVID-19 многие субъекты среднего и малого предпринимательства ушли с рынка, поэтому льготное кредитование высокопроизводительных предприятий и организаций этого сегмента не имеет практического смысла.

Также следует остановиться на тех проблемах, которые содержатся в "Методике расчета производительности труда, которая разработана и утверждена Министерством экономического развития в 2012 году²². В этой методике предлагается измерять производительность труда на трех экономических уровнях:

²¹ Паспорт федерального проекта "Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности" (приложение N 2 к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Производительность труда и поддержка занятости" от 18.12.2018 N 4)

²² Приказ Минэкономразвития России от 28.12.2018 № 748 "Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости"

- 1) на уровне предприятий и организаций реального и финансового сектора экономики;
- 2) на уровне отраслей, формирующих национальную экономику;
- 3) на уровне субъектов федерации, формирующих систему региональной экономики.

Прежде всего необходимо обратить внимание на то, что для всех экономических уровней используется стандартизированный показатель расчета: отношение произведенной добавленной стоимости к затратам труда. Для уровня отрасли и субъекта показатели всех включенных в них предприятий и организаций предлагается суммировать. В целом, такой подход не является новым или уникальным²³, кроме этого, он дает не всегда достоверные результаты, потому что затраты труда в указанной методике учитываются только по тем работникам, которые застрахованы в государственной системе социального страхования. Это те работники, по которым осуществляются взносы в Пенсионный фонд России, в Фонд обязательного медицинского и Фонд обязательного социального страхования.

Неформальная занятость, которой особенно много в сегменте малого и среднего предпринимательства, фактически никак не будет учтена. И более того, национальный проект, ориентированный на повышение производительности труда, никак не решает проблемы неформальной занятости, которая в свою очередь является мощным сдерживающим фактором в части стимулирования роста производительности труда в российской экономике²⁴. Более подробно на институциональных проблемах государственной политики в области социально-трудовых отношений мы остановимся в следующей главе исследования, здесь же сформулируем основные выводы по материалам раздела:

²³ Николаева Е. Новая методика расчета производительности труда // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. 2019. № 2. С. 41-51.

²⁴ Шарафуллина Р. Р. Проблемы институционализации неформальной занятости // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие. 2019. С. 349-353; Дубравская Э. И. Исследование структуры неформальной занятости в России на основе интегрирования методов факторного и кластерного анализа // Наука о данных. 2020. С. 99-101; Поспелов А., Горин Я. Неформальная занятость и теневая экономика // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности. 2020. С. 86-89.

1) в России создана институциональная основа регулирования социально-трудовых отношений (Конституция, Трудовой кодекс, законы и подзаконные акты). Но в эту институционально-правовую основу не включены акты, связанные со стимулированием производительности труда, такие акты реализованы в форме подзаконных, т.е. контроль за их исполнением не может осуществляться в полной мере;

2) ответственность за результаты труда и будущее работников преимущественно возложено на работодателей, кроме этого, государство выступает арбитражной стороной в социально-трудовых отношениях, но преимущественно на стороне работника. На российском рынке труда сложился двойной патернализм, которые ограничивает и предпринимательскую, и трудовую инициативу, не позволяет задействовать потенциал производительности для увеличения темпов экономического роста;

3) реализованные к настоящему моменту национальные проектные инициативы по повышению производительности труда не являются системными и прогрессивными, ориентированы на получение краткосрочных результатов, но не на формирование долгосрочных и устойчивых экономических эффектов.

Таким образом становится очевидной необходимость развития теоретических, методических и практических подходов, ориентированных на создание условий, способствующих повышению и удержанию высокого уровня производительности труда в реальном секторе экономики и, в первую очередь, в сегменте малого и среднего предпринимательства.

1.2. Системный анализ взаимосвязи производительности труда и результатов развития предпринимательских организаций

Современные социально-трудовые отношения, во-первых, базируются на понимании экономической полезности труда и, во-вторых, основанные на социо-психологической концепции "Удовлетворенность трудом"²⁵. Экономическая полезность труда, что общеизвестно, выражается показателем производительности. Социо-психологическая компонента производительности (т.е. удовлетворенность трудом) более сложная категория, которая затрагивает такие важнейшие аспекты трудовой деятельности как: мотивация, инициативность, компетентность, ответственность, принятие решений и т.д. Уже в 50-х и 60-х годах прошлого века проводились исследования, в рамках которых были получены некоторые и не всегда однозначные ответы на вопрос о вкладе социо-психологических факторов в производительность труда, что выразилось в построении гипотез о профессиональной продуктивности и удовлетворенности трудом²⁶.

Эти гипотезы мы можем к настоящему времени сформулировать следующим образом:

а) продуктивный производительный труд – это качественная экономическая категория, которая в отличие от количественной экономической категории (производительность труда) учитывает вклад не только объективных, но и субъективных факторов в получаемую производственную отдачу;

б) производительная трудовая деятельность требует эффективной организации труда (современное оборудование, технологии и материалы,

²⁵ Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // Социологические исследования. 1983. №. 4. С. 64-71.

²⁶ Кац А.И. Производительность труда в СССР и главных капиталистических странах / Науч.-исслед. ин-т труда Гос. ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. М.: Экономика, 1964; Schwab D.P., Cummings L. L. Employee performance and satisfaction with work roles; a review and interpretation of theory // Industrial relations, 1970, V. 9, p. 408-430; Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. №1; Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // Социологические исследования. 1983. №. 4. С. 64-71

позволяющие динамически увеличивать объемы производства при сохранении нормируемого, а не чрезмерного уровня нагрузки на трудящегося).

в) высокая производительность труда зависит от уровня квалификации (профессиональной компетенции) и от мотивации трудовой деятельности. При высокой квалификации и наличии у трудящегося мотивов к ее интенсивному использованию на рабочем месте (т.е. для выполнения своих должностных обязанностей) удовлетворенность труда наступает не во всех случаях, но лишь в тех случаях, когда имеет место адекватное материальное вознаграждение и высокая нематериальная оценка результатов труда.

Таким образом, уже более пятидесяти лет в экономике труда присутствует несколько социокультурных феноменов (начиная от призвания и заканчивая квалификацией работника как отдельной трудовой единицы), которые в общем случае сводят в одну экономическую категорию "профессиональная продуктивность", которую рассматривают в том числе в контексте производительности труда, трудовой деятельности, результативности трудовой деятельности и т.п. Иными словами, продуктивность и производительность, с одной стороны, – это синонимы, а с другой стороны первое понятие отражает качественную сторону социально-трудовых отношений или функции труда (если речь идет о предпринимателях либо самозанятых), второе же понятие - это количественное выражение затрат труда на конкретный объем работы за конкретную единицу времени.

Следует отметить, что англоязычное понятие, характеризующее результаты труда (labour productivity) одновременно может быть переведено и дословно, и с поправкой на общепринятую терминологию в области экономики труда в российской среде. При этом упомянутое выше англоязычное понятие одновременно может характеризовать и качественный

аспект трудовых затрат для получения полного результата, и его же количественный измеритель, в том числе выражаемый в денежных единицах²⁷.

Следует отметить, что для иностранной научной литературы в области экономики труда (имеется ввиду литература на английском языке) характерно объединение многих понятий в так называемые терминологические кластеры, в то время как российская научная литература, напротив, нацелена на постоянное разделение и разведение тех или иных понятий по категориям, что в целом противоречит главному методологическому принципу научных исследований: не множить сущее без необходимости. Следовательно, руководствуясь этим принципом, мы можем говорить о том, что понятие "производительность труда" и "продуктивность труда" можно рассматривать как тождественные с той лишь поправкой, что первое понятие – это количественная экономическая категория (общепринятая внесистемная величина), а второе – это качественная экономическая категория, в том числе позволяющая учитывать как объективные факторы, влияющие на результаты труда работника (предпринимателя), так и субъективные факторы, среди последних главнейшими являются: квалификация труда и трудовая мотивация²⁸.

Квалификация труда и трудовая мотивация – это одновременно и важнейшие факторы перераспределения рабочей силы, такой процесс принято называть реаллокацией труда²⁹. На макроэкономическом уровне реаллокация

²⁷ Cosmetatos G. P., Eilon S. Effects of productivity definition and measurement on performance evaluation // *European Journal of Operational Research*. 1983. Vol. 14. №. 1. pp. 31-35.

²⁸ Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Издательство государственной политической литературы, 1957; Кац А.И. Производительность труда в СССР и главных капиталистических странах / Науч.-исслед. ин-т труда Гос. ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. М.: Экономика, 1964; Schwab D.P., Cummings L. L. Employee performance and satisfaction with work roles; a review and interpretation of theory // *Industrial relations*, 1970, V. 9, p. 408-430; Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // *Социологические исследования*. 1974. №1; Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // *Социологические исследования*. 1983. №. 4. С. 64-71; Бухалков М., Бабордина О. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда // *Человек и труд*. 2001. №. 10. С. 51-53. Шабунова А. А., Леонидова Г. В., Чекмарева Е. А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. – 2017. – №. 4 (52).

²⁹ Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ВШЭ, 2017

труда выражается тем, что наиболее квалифицированные и мотивированные работники (в то числе самозанятые и предприниматели) будут аккумулироваться в отраслях и сегментах экономики, характеризующейся:

а) высокой технологичностью операционной деятельности и организации труда;

б) высокой добавленной стоимостью в конечном продукте (товарах, работах, услугах).

На микроэкономическом уровне реаллокация труда выражается в том, что наиболее квалифицированные работники стремятся трудоустроиться в предприятия и организации с прогрессивными бизнес-моделями (ссылки). Соответственно, предприниматели, ориентированные на создание прогрессивных бизнес-моделей и долгосрочное присутствие на рынке, будут заинтересованы в высококвалифицированной и правильно мотивированной рабочей силе (за рубежом высокая квалификация и проэкономическая мотивация обычно объединены в понятие "компетентность"³⁰).

Прогрессивные бизнес-модели предпринимательства способны функционировать и развиваться преимущественно в формальном секторе экономики, соответственно неформальная экономика ("серая" и "теневая") аккумулирует преимущественно рабочую силу (трудовые ресурсы)³¹:

1) либо с низким уровнем квалификации, отсутствием проэкономической и просоциальной мотивации;

2) либо с высокой квалификацией, но с антиэкономической и антисоциальной мотивацией³².

За рубежом в наиболее развитых странах (например, в Западной Европе, Северной Америке) при сохранении определенного гендерного неравенства

³⁰ McMillan M. S., Rodrik D. Globalization, structural change and productivity growth // National Bureau of Economic Research, 2011. №. w17143.

³¹ Хасанова А. Ш., Гатин А. Д. Особенности развития неформальной занятости в современной российской экономике // Вестник экономики, права и социологии. 2017. №. 4; Ахмадеев Д. Р. Институционализация неформальной занятости в России // Гуманитарные и социальные науки. 2015. №. 1.

³² McMillan M. S., Rodrik D. Globalization, structural change and productivity growth // National Bureau of Economic Research, 2011. №. w17143. La Porta R., Shleifer A. Informality and development // Journal of Economic Perspectives. 2014. Vol. 28. N3. pp. 109-126.

(женщины имеют более низкую оплату по сравнению с мужчинами за один и тот же труд) требования к работникам определяются через квалификацию (профессионализм и опыт) и через мотивацию (интересы карьерного роста, оплаты труда, готовность к обучению и развитию). В российских реалиях, когда гендерный дисбаланс на рынке труда с точки зрения равных прав мужчин и женщин практически не отличается от стран, еще сохраняющих аграрный и агроиндустриальный уклад, сложилась особая модель рынка труда, в которой квалификация и мотивация вторичны по сравнению с общественно и экономически одобряемым оппортунизмом как со стороны трудящихся по найму (согласие на "серые" схемы занятости и оплаты труда), так и со стороны предпринимателей (различные и не всегда легитимные схемы снижения издержек на рабочую силу). Безусловно, все это возможно благодаря чрезмерно жесткому институциональному регулированию рынка труда и социально-трудовых отношений.

Поэтому если на развитых рынках труда имеет место профессиональная конкуренция (в том числе между предпринимателями), то на российском рынке труда имеет место профессиональная неактивность, когда профиль занятости (занимаемая должность, самозанятость, предпринимательская деятельность) не соответствуют тому основному профессиональному и высшему образованию, которое было получено конкретным человеком (группой людей) до момента выхода на рынок труда. В результате для российского рынка труда характерен переход не столько из занятости в безработицу, сколько из занятости в неактивность, тогда как за рубежом профессиональная неактивность – это незначимый показатель в социально-трудовых отношениях и институциональном строении рынка труда. Проблема продуктивного производительного труда актуальна для любого национального рынка труда, но для российского рынка труда она особенно острая.

Привычно считать, что советская система образования была лучшей, в том числе и потому, что включала профориентацию школьников, которые уже

к 14-17-летнему возрасту имели представления о будущих профессиях. Однако следует понимать, что профориентация в советской системе образования была направлена строго на формирование рабочего класса, высшее образование одновременно считалось и элитным, и абсолютно неважным.

В процессе перехода к рынку национальная система образования была реформирована, высшее образование доступным и максимально востребованным, но это не позволило сформировать средний класс, а рабочий класс был утрачен. В настоящее время по качеству образования Россия входит в 20 ведущих стран, а по уровню социального капитала находится на 101 месте из 163 возможных³³.

Россию опережают по этому показателю Ботсвана, Колумбия, Эквадор, не говоря уже о ближайшем стратегическом партнере – Китае, который по уровню социального капитала занимает 34 место. Безусловно, Россия пока еще существенно отстает в вопросе накопления социального капитала. Одним из стимулов разработки дополнительных приоритетных государственных программ в социальной сфере стал фактор отставания России по темпам формирования социального капитала³⁴.

За рубежом связь между образованием (квалификацией), профессиональной продуктивностью работников и социально-психологическими аспектами трудовой деятельности была установлена еще в 80-х годах прошлого века, на этой взаимосвязи были выстроены динамические системы мотивации и стимулирования в предпринимательских организациях³⁵, эта же взаимосвязь была положена в основу формирования интеллектуального капитала фирм³⁶. Необходимо также принимать во

³³ The Legatum Prosperity Index – 2019. URL: <https://www.prosperity.com/rankings?pinned=&filter=> (свободный)

³⁴ Савченко И. А. Модель социальной политики современной России // Инновационная наука. 2016. №. 3-4 (15).

³⁵ Rogers J. C., Mann W. C. The relationship between professional productivity and educational level, part 1. Review of the literature and methodology // American Journal of Occupational Therapy. 1980. Vol. 34. N 6. pp. 387-392. Rogers J. C., Mann W. C. The relationship between professional productivity and educational level, part 2. Results and discussion // American Journal of Occupational Therapy. 1980. Vol. 34. N 7. pp. 460-468.

³⁶ Chang L., Birkett B. Managing intellectual capital in a professional service firm: exploring the creativity-productivity paradox // Management Accounting Research. 2004. Vol. 15. №. 1. pp. 7-31.

внимание социально-культурный контекст трудового поведения, а также изменяющуюся технологическую реальность организации трудовой деятельности³⁷. Следовательно, мы можем графически изобразить взаимосвязь основных элементов, формирующих понятие "продуктивный производительный труд", см. рис. 1.1.



Рис. 1.1. Графическое представление понятия "производительность труда"³⁸

³⁷ Бухалков М., Бабордина О. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда // Человек и труд. 2001. №. 10. С. 51-53. Шабунова А. А., Леонидова Г. В., Чекмарева Е. А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. №. 4 (52). Архангельский Г.А. Работа 2.0. Прорыв к свободному времени. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. Басурова Э.И. Совершенствование системы управления промышленным предприятием на основе эффективного использования трудового потенциала: автореферат дисс... канд. экон. наук. Казань, 2009.

³⁸ Разработано автором

Из рисунка 1.1 следует два промежуточных теоретических вывода:

- во-первых, продуктивный производительный труд – это оценочно-аналитическая характеристика трудовой, либо иной деятельности, аналогичная показателю "производительность труда", но более точная за счет того, что включает расширенный перечень входных и выходных параметров;
- во-вторых, продуктивный производительный труд – это динамическая экономическая категория, которая изменяется под влиянием объективных или субъективных факторов, опосредующих трудовую (либо иную) деятельность человека.

При этом следует понимать, что производительность труда конкретного работника динамически изменяется в сторону увеличения и в сторону снижения:

а) производительность труда увеличивается при оптимальной организации труда, должном материально-техническом и технологическом обеспечении, благоприятном социально-психологическом климате, в том числе способствующем наилучшему удовлетворению потребностей трудящегося человека. В данном случае речь идет о продуктивном производительном труде;

б) производительность труда снижается при неправильной организации труда, его материально-технической и технологической необеспеченности, неблагоприятном социально-психологическом климате и отсутствии мер, направленных на обучение и развитие (повышение квалификации, накопление компетенций) трудящихся. В данном случае труд может быть производительным, но не продуктивным.

Еще один важнейший момент, который заставляет нас в большей степени исследовать продуктивный производительный труд, заключается в интеллектуализации любой созидательной деятельности в современных условиях. Это означает, что низкоквалифицированный труд может быть производительным, т.е. давать требуемые результаты, но, как правило, такая производительность экстенсивная. Продуктивный производительный труд –

это мера интенсивности трудовой (или иной) деятельности, которая предполагает рациональное распределение и использование ресурсов, материалов, оборудования, машин (т.е. оборотных и внеоборотных активов) для получения требуемого (целевого) результата в виде конечного или промежуточного продукта (товара, работы, услуги), имеющего относительно высокую добавленную стоимость.

Таким образом, выше мы установили, что профессиональная продуктивность и производительность труда – это две равнозначные экономические категории, которые могут быть использованы для анализа и оценки социально-трудовых отношений в предприятиях и организациях либо как мера трудовой активности (например, работников либо руководителей, предпринимателей, самозанятых и т.д.):

а) выражающая интенсивность и качество затрат труда, и это есть показатель профессиональной продуктивности.

б) выражающая экстенсивность и количество затрат труда, и это есть показатель производительности.

В настоящее время происходит глубокая трансформация в глобальном и национальном экономическом развитии. И эта трансформация создает как возможности, так и угрозы для развития современного предпринимательства, и одновременно предпринимательство является генератором глобального и национального социально-экономического развития. Стоит отметить, что отдельные упоминания о предпринимательстве можно обнаружить в источниках, описывающих экономический и социальный уклад античного мира, а также эпохи Средневековья. Научные же исследования феномена предпринимательства начались несколько позже. Начиная с XVIII века предпринимательство представляет собой значимый объект исследования в экономических науках.

С появлением первых основ, заложивших исследования в области будущих экономических наук, а также учений по политической экономии предпринимательству уделяется особое внимание, но первоначально это

внимание касалось коммерческого или делового аспекта предпринимательской деятельности. При этом наряду с исследованием закономерностей развития предпринимательства были предприняты неоднократные попытки описать ключевые отличия предпринимателя (как индивида от других социальных агентов).

В частности, в трудах Р. Катильона³⁹ было предложено следующее определение предпринимателя – это человек, который обладает безусловной способностью предвидеть предстоящие изменения (имеется в виду в экономике и обществе) и желает принять на себя риски, связанные с предпринимательством. Иными словами, Р. Катильон считал, что предприниматель всегда имеет интерес получить доход от своей деятельности, готов к тем или иным (финансовым) потерям, но имеет устремление в будущее. Итак, Р. Катильон один из первых установил склонность предпринимателя к предвидению, а также его склонность к риску (способность принять риск и осуществлять деятельность при наличии последнего). Другой важный аспект предпринимательства выделил основоположник школы классической политической экономии А. Смит, который показал взаимосвязь между социальными различиями (которые в свою очередь формируются за счет той или иной структуры общества, в которой осуществляет деятельность предприниматель) и источниками получения доходов.

Адам Смит показал, что предприниматель есть в своей сущности капиталист (человек обладающий капиталом), поскольку предприниматель всегда желает получить прибыль от своих вложений (инвестированного капитала). Другие же социальные классы получают доходы, которые могут формироваться посредством трудовой активности (это рабочие), либо посредством извлечения ренты из активов (это землевладельцы).

Теория факторов производства, в достаточной степени хороша развитая в трудах К. Маркса, первоначально была сформулирована следующим

³⁹ Гэлбрейт Д. Экономические теории и цели общества. М.: Издательство "Прогресс", 1976

представителем школы классической политической экономии – Ж.Б. Сеем. Этот исследователь одним из первых предположил, что существуют определенные факторы (теперь мы их знаем как факторы производства: труд, капитал и земля), которые не только формируют предпринимательский доход, но и национальное богатство. Предприниматель использует факторы производства, которые в равной мере формируют его доход, но при этом те же самые факторы формируют и общественное благосостояние в виде заработной платы, ренты и прибыли⁴⁰.

Вслед за Р. Катильоном Ж.Б. Сей в своих исследованиях и разработках предпринял попытку дать определение предпринимателя и условий, определяющих его деловую (коммерческую) активность. Здесь Ж.Б. Сей считал, что предприниматель – это человек, который является центром в распределении богатства. То есть: предприниматель, создавая определенную ценность, осуществляет её распределение между производительными услугами. Эти услуги, в свою очередь, распределяются между производствами, потребности последних в производительных услугах определяют сами предприниматели. Школа классической политической экономии имеет и другие определения предпринимателя и предпринимательской деятельности.

Так, например, Д. Рикардо выделял несколько общественных классов, среди которых один класс – это предприниматели, второй класс – это наемные рабочие. Различие между классами определяется источником и природой получения доходов:

а) предпринимательский доход – это прибыль от предпринимательской деятельности;

б) доход рабочего – это заработная плата за наемный труд.

Но, кроме этого, Д. Рикардо обосновал, что трудовая стоимость не равна сумме издержек, которые направляются на приобретение труда (т.е. плата за рабочую силу). Ключевой фактор определения стоимости продукции (товаров,

⁴⁰ Автономов В., Ананьин О., Макашева Н. История экономических учений. М.: Инфра-М, 2009.

работ, услуг) – это фактически затраченный труд (средние затраты рабочего времени в производственном процессе).

Вышесказанное позволяет нам заключить, что классические экономические теории рассматривают предпринимательство и, соответственно предпринимательский труд, во-первых, как функцию, и во-вторых, как целевую деятельность по извлечению дохода, который образован за счет вложений капитала в организацию предприятия, которое функционируя формирует эти доходы. Классические экономические теории базируются на том, что предприниматель полностью и безоговорочно присваивает себе получаемую прибыль, источники же развития предпринимательства, которые в первую очередь представляют собой реинвестирование прибыли, в рамках начальных экономических знаний не рассматривались.

Далее, идея предпринимательства, её сущность и назначение стала рассматриваться уже теории прибавочной стоимости, развитой и существенно дополненной К. Марксом. К. Маркс, в том числе в соавторстве с Ф. Энгельсом, обосновал, что прибыль, которую получает предприниматель или капиталист (в трудах К. Маркса эти два субъекта рассматриваются тождественно), есть результат обращения капитала, т.е. капитал – это овеществлённый и весьма часто неоплаченный труд наемных рабочих.

Иными словами, обращение капитала – это эксплуатация труда рабочих в рамках производственного процесса⁴¹, который в том числе организован какой-либо предпринимательской идеей. По мнению К. Маркса, предприниматель есть капиталист, при этом не является здесь существенным инвестирует ли деньги предприниматель в организацию какого-либо дела, не принимая в этом деле участия, либо использует свои или заемные денежные средства для непосредственной организации коммерческой (экономической) деятельности. Для К. Маркса предприниматель-организатор и

⁴¹ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 3. Кн. III. М., 1970.

предприниматель-инвестор равнозначны и оба являются капиталистами, которые извлекают и присваивают себе прибавочную стоимость.

Таким образом, К. Маркс считал, что предприниматель осуществляет присвоение прибавочной стоимости за счет того, что осуществляет, говоря современным языком, организацию производства и управление предприятием. Фактически предприниматель по Марксу (и в дальнейшем этого мнения придерживался В.И. Ленин, который очень поздно понял, что предпринимательство и конкуренция – это двигатели экономики и социального прогресса) – это эксплуататор наемного труда.

Современная же точка зрения состоит в том, что предпринимательский талант – это, во-первых, один из факторов производства, а, во-вторых, предприниматель, конкурируя за рыночное положение, сам осуществляет распределение ресурсов и планирует привлечение наёмного труда, в том числе исходя из стоимости последнего. В частности, такого мнения придерживается и лауреат Нобелевской премии по экономике Дж. Стиглиц⁴².

По мнению З.М. Дыльновой⁴³ данное определение рассматривает предпринимательство как обычную процессную деятельность, для которой не характерно творчество. Хотя по мнению данного автора, предпринимательство – это неизменно творческая деятельность, ориентированная на постоянное создание нового. В действительности данный тезис весьма спорный, поскольку мы считаем, что для предпринимательства в большей степени характерно новаторство, нежели творчество. И кроме этого, необходимо понимать, что постоянное новаторство невозможно, поскольку при постоянном новаторстве или творчестве возрастают внедренческие, эксплуатационные и инвестиционные риски. Поэтому, и далее это будет показано, для предпринимателя характерно периодическое новаторство,

⁴² Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: движение к поствашингтонскому консенсусу // Вопросы экономики. – 1998. – №8.

⁴³ Дыльнова З.М. Предпринимательство: экономический и социологический взгляд на проблему // Вестник РУДН. Серия Социология. – 2006, № 1(9). С. 83-93.

которое позволяет ему увеличивать доходность, сохранять конкурентоспособность.

Но стоит согласиться с З.М. Дыльновой в следующем: предприниматель, осуществляя одноименную деятельность, выполняет в экономике определенную функцию, но при этом поведение предпринимателя на свободном рынке уже нельзя рассматривать в контексте классических положений экономической теории и традиционных экономических законов⁴⁴.

Но, прежде чем непосредственно перейти к формулировке сущности предпринимательства, необходимо также обратиться к ряду социологических теорий экономики, рассматривающих и исследующих данный феномен. И здесь прежде всего следует научные труды В. Зомбарта, Й. Шумпетера и Ф. Хайека. По мнению В. Зомбарта, предпринимательство – это деятельность, которой должен сопутствовать успех. В понимании В. Зомбарта успех предпринимателя в своей деятельности определяется эффективностью его конкуренции (стремлением показать своё превосходство над другими), т.е. опережением конкурентов за счет специфического использования ресурсов и эффектов масштаба⁴⁵.

Также стоит отметить, что В. Зомбарт считал, что, как правило, инициация предпринимательской деятельности осуществляется не под воздействием каких-либо объективных внешних возможностей (новый, продукт, новый рынок, новая ниша), но под воздействием принуждения, поскольку существующий экономический водоворот не оставляет предпринимателю иного выбора, кроме как организации и ведения предпринимательской деятельности. Мы не готовы согласиться в полной мере с сущностным пониманием предпринимательства по В. Зомбарту, во многом он действительно прав – внешние обстоятельства весьма часто заставляют граждан инициировать предпринимательскую деятельность в той или иной мере, но именно такое предпринимательство оказывается не жизнеспособным.

⁴⁴ Дыльнова З.М. Предпринимательство: экономический и социологический взгляд на проблему // Вестник РУДН. Серия Социология. – 2006, № 1(9). С. 83-93.

⁴⁵ Зомбарт В. Буржуа. М., 1994

Лишь те индивиды, которые осознают перспективу своего дела, могут претендовать на звание предпринимателя.

Й. Шумпетер, труды которого уже были упомянуты нами ранее, в достаточной мере всесторонне с социальной и экономической позиции исследовал предпринимательский феномен. Несмотря на то, что в экономических науках труды Й. Шумпетера в первую очередь ассоциируются с инновационной теорией развития экономики, он был одним из первых исследователей, который создал концептуальное учение о сущности феномена предпринимательства, личностных качествах и мотивах деятельности предпринимателя, в том числе Й. Шумпетер дал личностные и деятельностные характеристики предпринимателю.

Он считал, что предприниматель – это "...революционер в экономике и невольный зачинатель социальной и политической революции...", "...быть предпринимателем – значит делать не то, что делают другие... значит делать не так, как делают другие..."⁴⁶. Поэтому, с точки зрения Й. Шумпетера, предприниматель – это не столько коммерсант, сколько революционер, а его революционность выражается в нерегулярной рекомбинации ресурсов, средств и факторов производства, обеспечивающая ему превосходство над конкурентами, и позволяющая ему получать дополнительные и недоступные конкурентам экономические выгоды. И данный тезис мы уже приводили выше при исследовании специфики современного этапа экономического развития, который характеризуется как инновационный или знаниевый.

Важно и то, что Й. Шумпетер описал с социально-экономической точки зрения не только причины успеха предпринимателя и осуществляемой им деятельности, но и вероятные причины предпринимательских неудач. По мнению Й. Шумпетера, основная причина предпринимательских неудач локализована в социальной, но не в экономической среде.

Общество, в особенности традиционное и патриархальное, может

⁴⁶ Шумпетер Й. Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / пер. с нем. В.С. Автономова и др. – М.: Наука, 1982.

оказывать сильное давление на тех, кто хочет и намерен быть предпринимателем в том смысле этого понятия, в каком его трактовал Й. Шумпетер (предприниматель – революционер). Не менее важна и подготовка предпринимателя – его знания, умения, навыки, таланты и прочие способности могут стать частью успеха, но при определенных обстоятельствах могут стать и причиной предпринимательских неудач⁴⁷.

Соглашаясь с тем, что для предпринимателя важно и то, как его деятельность воспринимает социум (поскольку именно там сконцентрированы его ключевые потребители), а также с тем, что инерция мышления не только потребителей, но и самого предпринимателя лишает его способности к развитию, мы в корне не согласны с тем, что когнитивный предпринимательский ресурс (предпринимательские знания) могут при определенных обстоятельствах стать причиной неудач.

Современная когнитивная наука в ином ключе трактует причины предпринимательских неудач и рассматривает их как неспособность предвидеть и понимать закономерности происходящих изменений⁴⁸. Но резюмируя вышесказанное, необходимо отметить, что с позиции Й. Шумпетера для предпринимателя главную роль играет и интеллект, и воля, и способность выделить определенные моменты действительности и видеть их в реальном свете, а также способность индивидуально воздействовать на других людей (то есть говоря современным языком – выполнять основные управленческие функции, такие как: организация, мотивация, руководство / лидерство, контроль и координация).

Ф. фон Хайек во многом считается последователем в своей научной и исследовательской деятельности Й. Шумпетера.

Фридрих фон Хайек также исследует предпринимателя как свободную личность, а ведение предпринимательской деятельности рассматривает в

⁴⁷ Шумпетер Й. Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / пер. с нем. В.С. Автономова и др. – М.: Наука, 1982.

⁴⁸ См., например, Друкер П.Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003.

междисциплинарном контексте. Поэтому стоит согласиться с З.М. Дыльновой в том, что труды Ф. фон Хайека можно рассматривать как предвосхищение практически всех ныне разрабатываемых направлений проблемы, постановки в центр изучения свободной личности, устремленной к новым горизонтам познания и действия⁴⁹.

Принципы экономической свободы, которые, согласно исследованиям Ф. фон Хайека, абсолютно необходимы для ведения конкурентоспособной предпринимательской деятельности, неотъемлемы от тренда экономического развития, ориентированного на создание когнитивной или инновационной экономики. При этом Ф. фон Хайек показывает, что изменение политической картины мира всемерно способствовало активизации предпринимательства. Иными словами – дарование всем классам после социалистических и прочих революционных изменений политических свобод выразилось в накоплении потенциала предпринимательской активности, когда сформировалась многочисленная группа индивидов, готовых действовать на свой страх и риск с тем, чтобы получить от этого те или иные выгоды.

По мнению Ф. фон Хайека (и это уже неоспоримо), существует два основополагающих принципа, необходимых для роста предпринимательской активности. Первый из этих принципов можно рассматривать как частную собственность, которая в свою очередь есть главная гарантия не только политической, но и общечеловеческой (гражданской) свободы индивида. Наличие частной собственности позволяет предпринимателю действовать на свой страх и риск, то есть принимать и реализовывать те или иные решения, которые можно рассматривать как независимое экономическое волеизъявление.

Не менее важно для развития предпринимательства и наличие свободных конкурентных рынков. Свободный конкурентный рынок, согласно исследованиям Ф. фон Хайека (и это не только теоретическая аксиома, но и

⁴⁹ Дыльнова З.М. Предпринимательство: экономический и социологический взгляд на проблему // Вестник РУДН. Серия Социология. 2006, № 1(9). С. 83-93.

эмпирическая закономерность), позволяет предпринимателю принимать решения и реализовывать их, ориентируясь на такие объективные показатели как спрос и предложение. Умение же предпринимателя предвидеть направления макроэкономического развития можно рассматривать как "открытие таких фактов, которые оставались бы никому не известными ... или, по меньшей мере, не используемыми..."⁵⁰.

Последние исследования предпринимательства⁵¹ с точки зрения междисциплинарного подхода показали, что собственно предпринимательство можно рассматривать как институциональный сегмент, в котором осуществляют функционирование и развитие предпринимательские организации (самостоятельные финансово и экономические обособленные хозяйствующие субъекты, создание которых инициировано физическими и/или юридическими лицами с использованием частного и/или смешанного капитала).

Итак, краткий обзор исторических и современных исследований предпринимательства позволяет нам сделать следующие основополагающие выводы:

- во-первых, предпринимательство – это экономическая деятельность, инициированная субъектом (индивидом, группой индивидов) и осуществляемая в определенных границах принимаемого (допустимого) риска;
- во-вторых, предпринимательская деятельность, в том числе предполагающая создание промышленно-производственных, сервисных или торговых коммерческих структур, во всех случаях ориентирована на получение выгод (как экономического, так и неэкономического характера);

⁵⁰ Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. М.: Изд-во "Новости" при участии изд-ва "Catallaxy", 1992.

⁵¹ Бараненко С.П. Международная практика идентификации инноваций. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Ученые записки. Сб. науч. Трудов. Вып. XXIII, 2010 стр.17-24; Заиченко Я.И. Венчурное предпринимательство как предпосылка для развития инновационной деятельности // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 6 (89). С. 211-214; Лясников Н.В., Дудин М.Н., Широковских С.А. Предпринимательские структуры: устойчивость, инновационность, конкурентоспособность. Монография. М.: Издательство "Элит", 2011 и другие

- в-третьих, предпринимательская деятельность, легитимность которой устанавливается в законодательных источниках, должна осуществляться в конкурентных условиях. И именно конкурентные условия заставляют предпринимательство развиваться, в том числе за счет поиска и внедрения новаций, основанных на аperiodической рекомбинации ресурсов, средств и факторов производства.

Согласно современным национальным нормативно-законодательным подходам⁵² предпринимательство рассматривается как легитимная деятельность, инициированная физическим и/или юридическим лицом и направленное на извлечение прибыли. Это определение в целом согласуется с ранее представленной трактовкой предпринимательства с институциональной точки зрения с одним лишь ключевым дополнением, что прибыль – это не единственная цель деятельности предпринимателя и создаваемого им хозяйствующего субъекта. Цели предпринимательства в настоящее время рассматриваются как в контексте максимизации экономических выгод, так и в контексте максимизации неэкономических выгод⁵³.

Выше сказанное позволяет нам резюмировать, что предпринимательство – это неизменно новаторская деятельность, а, следовательно, предпринимательство, как институциональный сегмент, есть основной генератор инновационно ориентированного направления развития национальной экономики.

Отсюда можно заключить, что инновации – это и условие устойчивого макроэкономического развития, и условие конкурентоспособного развития современных предпринимательских организаций. В современных условиях вне инновационного поля предпринимательство практически не имеет объективных шансов к сохранению и совершенствованию своей деятельности (производственного или коммерческого характера). Поэтому далее мы будем понимать предпринимательство как новаторскую деятельность, нацеленную

⁵² Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" (в редакции от 08.06.2020 N 169-ФЗ)

⁵³ Друкер Питер Ф. Эпоха разрыва. Ориентиры для нашего меняющегося общества. – М.: Вильямс, 2007.

на максимизацию экономических и прочих выгод за счет использования знаний и преобразования их в инновации. И здесь мы будем исходить из того, что:

а) инновации – это первое практическое применение научного знания для решения какой-либо организационной, управленческой, производственной или иной задачи⁵⁴;

б) инновации следует подразделять на два основных класса: продукт-ориентированные и процесс-ориентированные. Первые служат фактором обновления сферы материального производства, вторые предназначены для модернизации нематериального производства, управленческих функций⁵⁵;

в) практическое использование инноваций предполагает наличие в предпринимательской организации интеллектуальных фондов (интеллектуального капитала, активов, организационного банка знаний) и высокопроизводительных, квалифицированных работников⁵⁶;

г) инновации не всегда и не во всех случаях ведут к созданию новых рабочих мест, поэтому весьма часто экономическая эффективность инноваций противопоставлена социальной эффективности⁵⁷.

Но в последнем тезисе следует остановиться несколько подробнее, потому что современная экономика и государственное управление должны быть социально ориентированными, поскольку человек, его знания и труд –

⁵⁴ Балабанов В. С., Дудин М. Н., Лясников Н. В. Инновационный менеджмент. М.: Научно-издательский центр "Наука и Образование", 2008; Дудин М. Н., Лясников Н. В. О некоторых методологических аспектах моделирования инновационной трансформации социально-экономических систем // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. №. 15.

⁵⁵ Fritsch M., Meschede M. Product innovation, process innovation, and size // Review of Industrial organization. 2001. Т. 19. №. 3. С. 335-350; Cozzarin B. P. Impact of organizational innovation on product and process innovation // Economics of Innovation and New Technology. 2017. Т. 26. №. 5. С. 405-417.

⁵⁶ Dinopoulos E., Segerstrom P. Intellectual property rights, multinational firms and economic growth // Journal of Development Economics. 2010. Т. 92. №. 1. С. 13-27; Greenhalgh C., Rogers M. The value of intellectual property rights to firms and society // Oxford Review of Economic Policy. 2007. Т. 23. №. 4. С. 541-567.

⁵⁷ Cappelen Å., Raknerud A., Rybalka M. The effects of R&D tax credits on patenting and innovations // Research Policy. 2012. Т. 41. №. 2. С. 334-345; Galindo M. Á., Méndez M. T. Entrepreneurship, economic growth, and innovation: Are feedback effects at work? // Journal of business research. 2014. Т. 67. №. 5. С. 825-829; Laramie A. J. Innovations-Induced Investment and Its Amplification Effects. 2018; Afonasova M. A. et al. Digitalization in economy and innovation: the effect on social and economic processes // Polish Journal of Management Studies. 2019. Т. 19.

это высшие цивилизационные ценности⁵⁸. Однако все производимые институциональные реформы призваны снизить, во-первых, остроту конкуренции на рынке труда, а, во-вторых, обеспечить всем трудящимся (и занятым по найму, и самозанятым, и предпринимателям) достойную оплату труда.

Как было показано в исследовании, проведенном в 1998 году А. Кляйнкнехтом⁵⁹, институциональные реформы, ориентированные на социализацию рынка труда и экономики, могут препятствовать продукт- и процесс-ориентированным инновациям, поскольку противоречат гипотезе творческого разрушения, предложенной Й. Шумпетером для описания специфики инновационных волн и сущности предпринимательства (предприниматель-революционер).

Это подтверждает и текущими тенденциями на рынках труда, где всё больше востребованы специалисты, обладающие интеллектуальными знаниями, умениями и навыками, а непроизводительный, низкоквалифицированный, в том числе ручной, труд вытесняется автоматизированными и роботизированными системами, что было предсказано научными исследованиями конца XX века⁶⁰:

а) во-первых, наукоемкое предпринимательство и интеллектуальные капиталисты меняют и будут менять структуры национальных и мировой экономик;

б) во-вторых, высокая инновационная активность предпринимательства в том числе будет зависеть от того, насколько наемные работники будут заинтересованы в повышении своей квалификации.

⁵⁸ Cezanne C., Saglietto L. Human capital-Intensive firms and symbolic value creation // Timisoara Journal of Economics and business. 2014. Т. 7. №. 1. С. 70-88; Chemmanur T. J. et al. Top management human capital, inventor mobility, and corporate innovation // Journal of Financial and Quantitative Analysis. 2019. Т. 54. №. 6. С. 2383-2422.

⁵⁹ Kleinknecht A. Is labour market flexibility harmful to innovation? // Cambridge Journal of Economics. 1998. Т. 22. №. 3. С. 387-396.

⁶⁰ Acemoglu D. Training and innovation in an imperfect labour market // The Review of Economic Studies. 1997. Т. 64. №. 3. С. 445-464; Rhodes M. Globalization, labour Markets and Welfare states: A Future of 'competitive corporatism'? // The future of European welfare. Palgrave Macmillan, London, 1998. С. 178-203.

Это означает, что и традиционное (не наукоемкое и не инновационно-активное) предпринимательство и традиционные (не высокотехнологичные, не интеллектуалоемкие) рабочие места подвержены высокому риску исчезновения, либо риску замены их высокими вычислительными технологиями нового поколения (нейросети и киберфизические системы).

В 2017 году было опубликовано исследование, в котором была проведена оценка рисков замещения живой рабочей силы на высокие вычислительные технологии⁶¹. В исследование было включено 902 различных профессии, которые были ранжированы по степени технологического замещения от нуля до единицы. Для 40 профессий такой риск отсутствовал (был менее 0,01), для 128 профессий такой риск был минимальным ($\leq 0,1$), еще для 66 профессий риск варьировался от 10% до 30%, для всех остальных профессий риск превышал 90% и более. Профессий с самым высоким риском технологического замещения (65% и выше) насчитывалось в 2017 году 335 единиц (рис. 1.2).

В перечень профессий с отсутствующим риском технологического замещения включены: ученые; педагоги; медицинские, социальные, психологические работники; техники и технологи, в том числе в сфере материального и нематериального производства, ИТ; топ-менеджеры, креативные и научные директора корпораций, работники спасательных служб и правопорядка.

⁶¹ Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological forecasting and social change. 2017. Т. 114. С. 254-280.

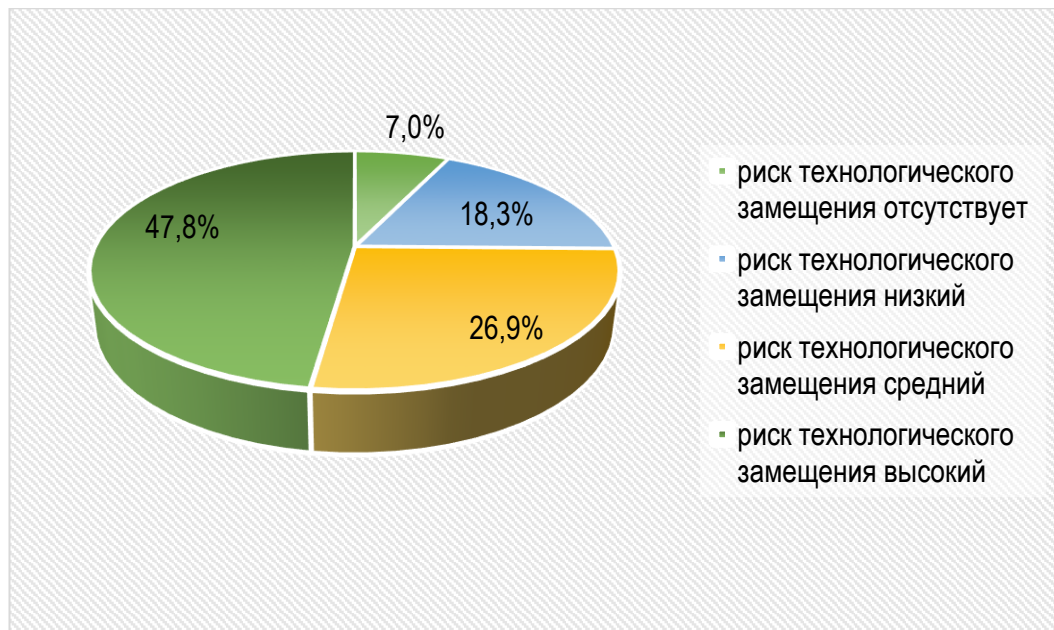


Рис. 1.2. Структура современных профессий по риску технологического замещения (актуальность – 2017 год)⁶²

В перечень профессий с высоким риском технологического замещения включены: продавцы, офис-менеджеры, сельскохозяйственные и производственные рабочие, страховые и прочие агенты/посредники, бухгалтеры и финансисты; контролеры, охранники, сортировщики, тестировщики. Иными словами, все те профессии и специальности, которые не характеризуются высоким уровнем интеллектуальной емкости, могут быть замещены наиболее продвинутыми технологиями.

Для инновационно активных предпринимательских организаций имеет место дилемма между социальной ответственностью в виде обеспечения занятости и технологической прогрессивностью, позволяющей снизить уровень транзакционных издержек и издержек, связанных с оплатой труда наемных работников.

⁶² Источник: Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological forecasting and social change. 2017. Т. 114. С. 254-280.

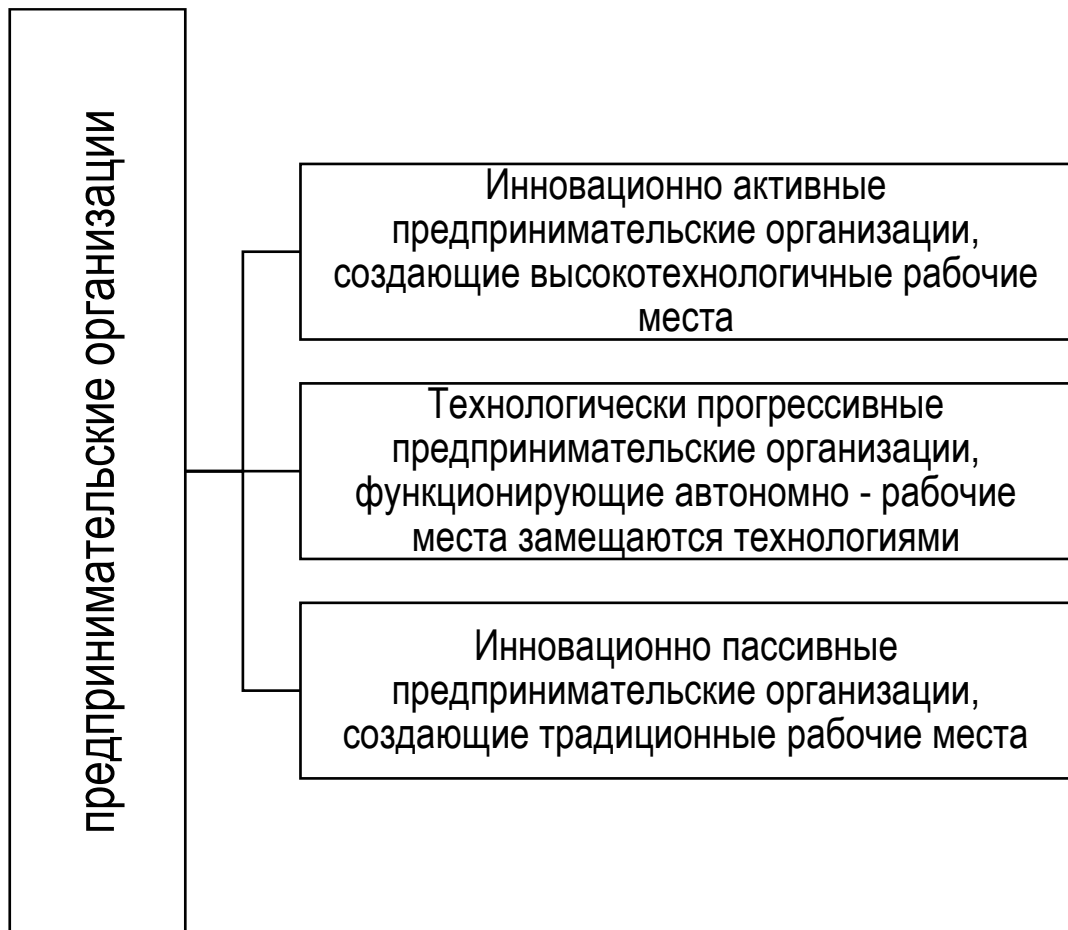


Рис. 1.3. Классификация предпринимательских организаций по уровню инновационной активности и стремлению к созданию рабочих мест⁶³

Следовательно, все предпринимательские организации мы можем подразделить на три основных группы (рисунок 1.3):

- 1) инновационно активные предпринимательские организации, ориентированные на создание высокотехнологичных рабочих мест, либо на замещение традиционных рабочих мест высокотехнологичными;
- 2) технологически прогрессивные автономные предпринимательские организации, ориентированные на минимальное использование наемного труда, исключение: интеллектуальный (научный или креативный) труд;
- 3) инновационно пассивные предпринимательские организации, ориентированные на создание традиционных рабочих мест для средне- и

⁶³ Разработано автором

низкоквалифицированных работников, труд которых не является интеллектуальным.

Вполне закономерно, что практически все зарубежные научные исследования сходятся к одному мнению - будущее за инновационно активными и технологически прогрессивными предпринимательскими организациями, для развития которых в национальных экономиках созданы необходимые институциональные условия. Такой подход обеспечивает и экономический рост в стране, и рост благосостояния населения. Так, например, для стран ОЭСД, где благосостояние населения оценивается выше и значительно выше среднего, удельный вес средних и высокотехнологичных производств, формирующих валовую добавленную стоимость, превышает 40-45% по состоянию на 2018 год.

Напротив, страны с низким уровнем благосостояния населения, демонстрируют и меньшей вклад средне- и высокотехнологичных отраслей в формирование валовой добавленной стоимости. При этом Россия существенно отстоит по уровню технологичности своей экономики и от стран ОЭСД, и от некоторых партнеров по БРИКС (более подробно этот вопрос мы рассмотрим в следующих главах диссертации).

Таким образом, на данный момент объективно прослеживается наличие структурных сдвигов в предпринимательстве и на рынке труда, которые обусловлены влиянием научно-технического и технологического прогресса. Пожалуй, последние наиболее масштабные изменения, связанные с влиянием технологий, происходили в период индустриализации национальных экономик.

И это привело к тому, что многие социальные волнения в том числе стали причиной для политических революций, вынужденных социальных изменений. Поэтому следует принимать во внимание не только положительные, но и отрицательные последствия научно-технического и технологического прогресса. Для России с её привычно низкой технологизацией экономики и невысокой квалификацией рабочей силы – это

наиболее серьезная проблема, которая может стать причиной глубокой и затяжной рецессии при условии сохранения рентной модели в национальной экономике.

Современные исследования российского рынка труда показывают, что 45-50% наемных работников останется невостребованными по причине устаревания компетенций, низкой квалификации, сокращения непроизводительных отраслей и сегментов национальной экономики⁶⁴. Фактически это означает, что 20 миллионов наемных рабочих, служащих и специалистов должны будут либо пройти обучение/переобучение для сохранения/получения рабочего места, либо уйти в сектор самозанятых, в том числе традиционных индивидуальных предпринимателей. Но учитывая, что и традиционное предпринимательство находится в процессе структурного реформирования, высвобождающимся наемным работникам будет необходимо найти себе применение с учетом изменяющихся параметров потребительского спроса. Это означает, что в настоящее время перспективным является предпринимательство в высокотехнологичном сегменте, а это, как мы показали выше, требует интеллектуалоемкого труда. Или кастомизированное предпринимательство, которое будет осуществлять производство материальных, либо нематериальных благ конкретно под индивидуальный запрос каждого отдельно взятого потребителя.

Но и такое кастомизированное предпринимательство требует от его инициатора специальных (но не обязательно научных, высокоинтеллектуальных) знаний, что на практике означает необходимость обучения, переобучения, профессионального развития и т.п. Очевидно, что на данном этапе исследования, четко выделяются две проблемы:

а) организация и ведение предпринимательской деятельности в условиях трансформации конкурентной среды означает рост предпринимательских рисков;

⁶⁴ Толкачев С. А., Кулаков А. Д. Роботизация как направление неоиндустриализации (на примере США) // Мир новой экономики. 2016. №. 2; Сабитова Л. И. Роботизация и автоматизация в современном мире // Международный молодежный симпозиум по управлению, экономике и финансам. 2018.

б) необходимость или вынужденность привлечения наемных работников, а также их обучения, переобучения, повышения квалификации.

Обеспечение устойчивого развития и сбалансированности экономического роста предпринимательства осуществляется в рамках стратегического управления. При этом эффективность реализации управления функционированием и развитием современных предпринимательских организаций напрямую связано с качеством стратегического планирования, поэтому стратегическое планирование следует считать ключевой функцией руководителей. Кроме этого, важнейшим компонентом управленческой (руководящей) деятельности является регулирование социально-трудовых отношений между предпринимательской организацией, которая является работодателем, и её работниками. Этот вопрос более подробно представляется необходимым рассмотреть далее.

1.3. Содержание деятельности предпринимательских организаций в системе современных социально-трудовых отношений

Окончание второго десятилетия после Второй мировой войны ознаменовалось экономическим кризисом, который есть следствие опережающего экономического роста в первые послевоенные годы.

Но этот кризис не был масштабным по охвату стран и влиянию на трудовую / экономическую производительность. Так, согласно имеющимся статистическим данным в период с 1962 года по 1973 год включительно мировая экономическая динамика составляла 5 – 6% годового прироста⁶⁵.

Начавшийся энергетический кризис 1973 года фактически обрушил экономический рост во всех капиталистических странах, а в социалистических странах началась длительная экономическая рецессия. Эта рецессия, которая

⁶⁵ По данным источника: The World Bank. Statistic (2018). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

закончилась распадом социалистического блока в конце 80-х – начале 90-х годов прошлого века, стала одной из самых беспрецедентных по своим социальным, экономическим и политическим последствиям⁶⁶.

Как и все предыдущие кризисы, кризис 1973 – 1975 гг. сопровождался опережающим ростом безработицы, снижением производительности, сокращением уровня жизни населения. В советской экономической литературе этот кризис трактовался в идеологическом ключе (принципиальная нестабильность капитализма и его грядущее разрушение)⁶⁷. Зарубежные исследователи⁶⁸, напротив, обратили внимание на наличие зависимости между экономическим ростом и доступностью энергетических ресурсов, а также сфокусировались на наблюдаемом технологическом смещении или сдвиге, который ознаменовал собой в начале 1980-х годов завершение очередного большого экономического цикла (по Н. Кондратьеву). Впервые после Второй мировой войны встал вопрос не о количестве, но о качестве трудовых ресурсов⁶⁹.

Появившиеся во второй половине XX века труды по человеческому капиталу не только актуализировали проблему качества трудовых ресурсов, но и обосновали необходимость инвестиций в обучение и развитие персонала фирм, организаций, предприятий и компаний как реального, так и финансового сектора⁷⁰.

⁶⁶ Тимошина Т. М. Экономическая история зарубежных стран. М.: Юстицинформ, 2012; Тимошина Т. Экономическая история России. М.: Юстицинформ, 2018.

⁶⁷ Кудров В. М. Советская модель экономики: тяжелое наследство // *Общественные науки и современность*. 1999. № 3. С. 100-113.

⁶⁸ Grier K. B., Tullock G. An empirical analysis of cross-national economic growth, 1951–1980 // *Journal of monetary economics*. 1989. Vol. 24. No 2. pp. 259-276; Dowrick S., Nguyen D. T. OECD Comparative Economic Growth 1950-85: Catch-Up and Conv // *The American Economic Review*. 1989. Vol. 79. No 5. pp. 1010; Landau D. Government expenditure and economic growth: a cross-country study // *Southern economic journal*. 1983. pp. 783-792.

⁶⁹ Ashenfelter O., Johnson G. E. Unionism, relative wages, and labor quality in US manufacturing industries // *International Economic Review*, 1972. pp. 488-508; Chinloy P. Sources of quality change in labor input // *The American Economic Review*. 1980. Vol. 70. no 1. pp. 108-119.

⁷⁰ Frank A. G. Human capital and economic growth // *Economic Development and Cultural Change*. 1960. Vol. 8. No 2. pp. 170-173; Hicks N. L. Education and economic growth // *Economics of Education*. Pergamon, 1987. pp. 101-107; Grossman G. M., Helpman E. Trade, innovation, and growth. Princeton University / Tel-Aviv University, 1990. Working Paper No 06-90. March

Вероятно, впервые со времен К. Маркса в экономической науке было обращено внимание на имманентный мировой экономике конфликт капитала и труда, негативно влияющий на экономическую (и трудовую в том числе) производительность⁷¹. Иными словами, вопрос о значении и значимости производственных отношений вновь становится главным, но было бы абсолютно неверно истолковывать его в марксистской парадигме классовой борьбы между пролетариатом и капиталистами, поскольку ситуация на мировом рынке изменилась и права трудящихся по найму, их интересы и потребности получили законодательное закрепление и институциональную защиту⁷². Согласно исследованию, которое было проведено нами в предыдущем разделе работы, предпринимательство представляет собой неизменно новаторскую и внедренческую деятельность (Й. Шумпетер). Но такая деятельность требует соответствующего обеспечения кадровыми ресурсами. И эти кадровые ресурсы (равно как и сам предприниматель) должны демонстрировать профессиональную продуктивность, а их труд должен быть интенсивно производительным. Это является аксиомой стратегического планирования и управления производительностью труда в предпринимательских организациях. Но здесь следует понимать, что любой труд, вернее его производительность, зависит от ряда ключевых факторов:

а) предпринимательская, управленческая или исполнительская компетентность;

б) достаточность и качество обеспечение трудовой деятельности ресурсами (материальными и нематериальными), средствами производства (труда)⁷³;

⁷¹ Gordon D. M. Capital-labor conflict and the productivity slowdown // the American Economic Review. 1981. Vol. 71. No. 2. pp. 30-35.

⁷² Демидов Н. В. Трудовое право России: системные проблемы истории и современности // Журнал российского права. 2015. №. 11 (227); Олейник Н. Н., Олейник А. Н. Генезис права на труд в мире // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2014. №. 4. С. 160-173.

⁷³ Долженкова Ю. В. Развитие теории и практики рекрутмента в Российской Федерации: автореферат дисс... доктора экон. наук. 2011.

в) мотивации и стимулирования трудовой активности⁷⁴ (как самого предпринимателя, так и работников предпринимательских организаций). Тогда производительность труда в предпринимательских организациях будет представлять собой синергию производительности предпринимательского труда и работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в данной организации (см. рис. 1.4).

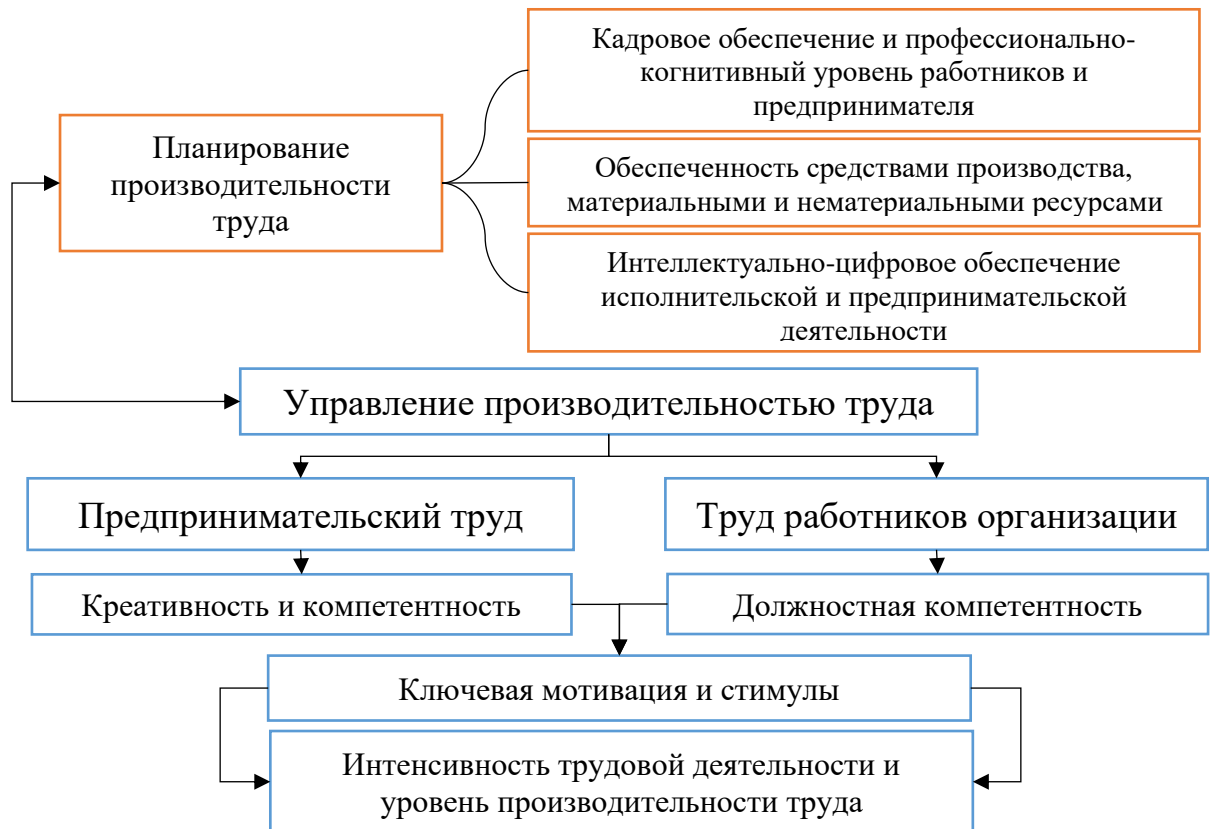


Рис. 1.4. Планирование и управление производительностью труда в предпринимательских организациях⁷⁵

При этом мы считаем, что мотивация трудовой деятельности всегда будет первичной, а ее материальная, технологическая, компетентностная и прочие составляющие всегда будут вторичными. Причиной этому является изменение сущностной парадигмы, изучения поведения экономических агентов (как работников, так и работодателей) в свете развития теории и методологии нейроэкономики и неoinституционализма.

⁷⁴ Елин А. М. Социально-экономические основы реформирования охраны труда в Российской Федерации: автореферат дисс... доктора экон. наук, 2012.

⁷⁵ Разработано автором

До момента появления фундаментальной работы Т. Веблена "Теория праздного класса" был принято считать, что индивид в экономических отношениях – это всегда "homo rationalis", т.е. человек, всегда принимающий рациональные взвешенные решения, максимизирующие его персональные выгоды. В действительности это не так, и Т. Веблен⁷⁶ показал, что, во-первых, праздный класс есть следствие промышленной, но не социальной революции, ибо аристократия сохраняется. Во-вторых, убедительно доказал, что демонстративное потребление не зависит от уровня доходов, но зависит от мотивации индивида (его желаний и потребностей продемонстрировать свой высокий статус, впрочем, весьма часто демонстративное потребление – это симулякр, т.е. воспроизведение того, что в реальности не имеет быть⁷⁷).

После этого институционалисты и неинституционалисты показали, что концепция "homo rationalis" не работает, и наиболее точно описывает взаимоотношения индивидов (в том числе выступающих и в роли работника, и в роли работодателя) концепция "homo socialis" (или в отдельных источниках "homo hominis")⁷⁸. Нейроэкономические открытия последних лет подтвердили несостоятельность концепции "homo rationalis" с одной стороны, и с другой стороны показали, что экономический агент может демонстрировать в большей или меньшей степени рациональное поведение в зависимости от интеллекта и когнитивной активности. Чем выше у экономического агента общий или профессиональный интеллект и чем выше активность префронтальной коры головного мозга (отвечающей в первую очередь за планирование и поведение), тем более взвешенные и более правильные решения он принимает, демонстрируя при этом отсутствие

⁷⁶ Veblen T. The theory of the leisure class. Routledge, 2017.

⁷⁷ Corneo G., Jeanne O. Conspicuous consumption, snobbism and conformism // Journal of public economics. 1997. Vol. 66. No 1. pp. 55-71; Trigg A. B. Veblen, Bourdieu, and conspicuous consumption // Journal of economic issues. 2001. Vol. 35. No 1. pp. 99-115.

⁷⁸ Tsakalotos E. Homo economicus, political economy and socialism // Science & Society. 2004. Vol. 68. No 2. pp. 137-160; Thaler R. H. From homo economicus to homo sapiens // Journal of economic perspectives. 2000. Vol. 14. No 1. pp. 133-141; Харари Ю. Homo deus. Краткая история будущего. М.: Издательство "Синдбад", 2019.

склонности к дисконтированию во времени (гиперболическому дисконтированию).

Иными словами, такой экономический агент способен достоверно оценить объем и значимость выгод (полезности), получаемых от продуманного решения, но весьма часто отложенного во времени. Те экономические агенты, которые не обладали высоким общим или профессиональным интеллектом, а их поведение в меньшей степени регулировалось префронтальной корой, а в большей степени – прилежащим ядром головного мозга, тем выше была их склонность к принятию иррациональных, спонтанных решений, ценность которых им всегда казалась более высокой, нежели ценность продуманных, но отложенных во времени решений (полезность, от них получаемую), - это и есть временное дисконтирование (гиперболическое дисконтирование)⁷⁹.

И этот же когнитивный мотивационный механизм действует в рамках трудовых отношений, определяет уровень профессиональной продуктивности работников и предпринимателя, а также уровень производительности труда по предпринимательской структуре в целом (см. рис. 1.5). В австралийском исследовании 2003 года⁸⁰ была показана корреляция (с коэффициентом тесноты связи $R = 0,81$) между структурой мотивации и результатами в виде производительности для малых и средних форм хозяйствования, т.е. для тех форм, которые в российской научной традиции относятся к предпринимательским структурам.

⁷⁹ McClure S. Temporal discounting (2015). URL: Erious-Science.org/temporal-discounting-5281 (free)

⁸⁰ Brennan L., Valos M., Hindle K. On-hired workers in Australia: motivations and outcomes // On-hired workers in Australia: Motivations and outcomes. 2003. pp. XIII.



Рис. 1.5. Составляющие профессиональной продуктивности в предпринимательских организациях⁸¹

Итак, в исследовании 2003 года австралийскими учеными была установлена корреляция мотивации работников, структурированная по потребностям (витальные, социальные, когнитивные), с результатами их труда, структурированными по качеству производительности (экстенсивный, стохастичный и интенсивный). Для витальной мотивации будет характерен экстенсивный и низко производительный труд, для социальной мотивации будет характерен стохастический (вариативно производительный) труд, для когнитивной мотивации будет характерен интенсивный (высоко производительный) труд. Структурные взаимосвязи между ключевой мотивацией и уровнем производительности труда представлены ниже на рисунке 1.6.

⁸¹ Разработано автором



Рис. 1.6. Структура мотивации работников малых и средних форм предпринимательства⁸²

Кроме этого, был оценен объем потребностей экономических агентов и ловушки, в которые они могут попасть, в соответствии с качеством трудовой активности:

а) ловушка бедности коррелирует с витальными потребностями (обычно минимальными и ситуативными, но может встречаться как парадокс Веблена, так и парадокс Гиффена). При этом труд таких экономических агентов обычно экстенсивный, в том числе по причине низкого профессионализма, либо отсутствия образования, необходимого для перехода на другие кадровые позиции;

б) ловушка потребительства коррелирует в меньшей степени с витальными, а в большей степени с социальными потребностями, здесь

⁸² Разработано автором с использованием источника: Brennan L., Valos M., Hindle K. On-hired workers in Australia: motivations and outcomes // On-hired workers in Australia: Motivations and outcomes. 2003. pp. XIII.

одновременно может проявляться и парадокс Веблена, и эффект Сноба. Труд таких экономических агентов стохастичный, варьирует от экстенсивности к интенсивности и обратно в силу того, что трудовая мотивация здесь всегда ситуативная вне зависимости от уровня образования, но в силу невысокого профессионализма;

в) ловушка неоправданной ответственности коррелирует в меньшей степени с витальными и социальными потребностями, но в большей степени – с когнитивными потребностями. Труд такого экономического агента преимущественно интенсивный (и в силу высокого профессионализма, и в силу образованности). Но при этом экономическому агенту обычно приходится исправлять, либо отвечать за результаты экстенсивного или стохастического труда. Поэтому экономические агенты с когнитивной мотивацией обычно берут на себя чрезмерные обязательства, что в целом благоприятно влияет на общую профессиональную продуктивность, но негативно сказывается на психоэмоциональном состоянии сотрудников с чрезмерной трудовой нагрузкой и, как следствие, ухудшает социально-психологический климат в трудовом коллективе.

Это базис исследования зависимости между мотивацией и профессиональной продуктивностью, а также между профессиональной продуктивностью и производительностью труда в целом по хозяйствующему субъекту (в данном случае – по предпринимательской структуре). Но из общего правила (базиса) имеются исключения, которые, в частности, выражаются в том, что:

а) не все предприниматели готовы осуществлять неизменно новаторскую и внедренческую деятельность. Поэтому мотивация таких предпринимателей состоит в получении быстрой отдачи, а профессиональная продуктивность у таких предпринимателей либо отсутствует, либо характеризуется экстенсивностью;

б) не все исполнители, трудовая деятельность которых мотивирована витальными потребностями, попадают в ловушку бедности, в дальнейшем (например, это не относится к студентам или совместителям);

в) не все исполнители, трудовая деятельность которых мотивирована преимущественно когнитивными потребностями, могут попадать в ловушку неоправданной ответственности, но могут попадать в ловушку бедности, не осознавая при этом, что получаемая ими субъективная полезность от трудовой деятельности достаточна только для покрытия витальных потребностей.

Учитывая вышесказанное, мы в любом случае можем сформулировать измерения матрицы профессиональной продуктивности для отдельно взятой предпринимательской организации: обеспечение, мотивация и результаты. При этом только обеспечение трудовой деятельности и результаты труда – это объективные измерения, которые могут иметь и количественную, и качественную оценку. Следовательно, принимая во внимание тезис о том, что результаты труда есть сумма его материально-технического, в том числе технологического обеспечения и мотивации трудящегося (либо самого предпринимателя, либо работника), то можно предположить, что при различном обеспечении результаты труда (профессиональная продуктивность), обусловленные мотивацией могут принимать положительное или отрицательное значение. При этом сама мотивация трудовой деятельности (безотносительно трудящегося субъекта) может быть позитивной, негативной или нейтральной.

Мотивация трудовой деятельности, и в том числе трудового поведения – это наиболее сложный вопрос, несмотря на достаточное множество публикаций по этому вопросу.

Умозаключения о том, что движет человеком в его стремлении к получению средств и ресурсов, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности, можно найти и в античных текстах, и в трудовых

средневековых схоластов, и в работах философов XVII века. Например, Б. Спиноза в своей "Этике"⁸³ уделяет немало внимания материальной нематериальной мотивации праздного человека и человека труда, и вполне закономерно, что ранние научно-философские идеи в дальнейшем нашли свое раскрытие в психоанализе и в гуманистической теории управления, и в социальной психологии⁸⁴.

Более того, многие современные российские и зарубежные ученые пытаются разграничить в целом тождественные понятия "мотивация труда" и "трудовая мотивация", противопоставляя первое второму и считая первое стремлением работника, а второе – процессом удовлетворения работником своих потребностей в работе⁸⁵. Однако, вышедшая еще в 1971 году монография К.В. Судакова⁸⁶ дает четкие ответы на вопрос о том, что есть мотивация и что есть стимулы:

а) мотивация – это стремление индивида (в данном случае – трудящегося) к целенаправленному поведению (в данном случае – к трудовой деятельности, ориентированной на извлечение экономических и прочих выгод);

б) стимулирование – это формирование целенаправленного поведения индивида посредством воздействия на его эмоциональную и рациональную сферу, ответственную за актуализацию потребностей и их последующее удовлетворение.

Пожалуй, это определение является наиболее всеобъемлющим, поскольку к аналогичным выводам пришла и современная нейробиология в изучении экономического и социального поведения человека

⁸³ Спиноза Б. Этика. Мультимедийное издательство Стрельбицкого, 2018.

⁸⁴ Деборин А. М. Мироззрение Спинозы // Вестник Коммунистической академии. М. 1927. №. 20; Гаджигурбанов А. Г. Каузальный порядок и моральная телеология в "Этике" Спинозы // Вопросы философии. 2013. №. 7. С. 154-162; Попов Л., Голубева О., Устин П. Добро и зло в этической психологии личности. М.: Издательство Института психологии РАН, 2019.

⁸⁵ Шаховой В. А., Шапиро С. А. Мотивация трудовой деятельности. М.: Directmedia, 2015

⁸⁶ Судаков К. В. Биологические мотивации. М.: Наука, 1971.

(нейроэкономическая и нейросоциальная науки⁸⁷). Однако, несмотря на то, что нейробиологическая концепция в объяснении социального и экономического поведения человека известна на Западе, по крайней мере, с последнего десятилетия XX века (а эмпирически она была предсказана трудами психологов, в том числе Д. Канемана, А. Тверски и в 1960-е и 1970-е годы⁸⁸) и по настоящее время многие российские и зарубежные исследователи в своих трудах оперируют контентными, процессными и отношенческими теориями в области изучения целенаправленного трудового поведения.

Безусловно, классические теории мотивации и стимулов трудового поведения важны в историко-сравнительном контексте исследования, но их практически невозможно использовать в развитии теории и методологии управления производительностью труда в современных предпринимательских организациях в силу следующих причин:

- а) классические теории иерархично выстраивают потребности, которые человек работающий удовлетворяет посредством труда;
- б) классические теории основаны на детерминизме потребностей к труду (труд есть смысл жизни);
- в) классические теории не учитывают культурный (институциональный) контекст в социально-экономических отношениях.

Поэтому мы считаем правильным в данном исследовании использовать нейроэкономическую и нейросоциальную концепции трудового поведения занятых, самозанятых и предпринимателей.

И прежде всего мы будем исходить из того, что по типу мотивация трудовой деятельности может быть эмоциональной и рациональной, а по виду – позитивной, негативной или нейтральной. Последний тезис требует пояснения.

⁸⁷ Brosch T., Sander D. (ed.). Handbook of value: perspectives from economics, neuroscience, philosophy, psychology and sociology. Oxford University Press, 2015; Tibbetts P. Sociology and neuroscience: An emerging dialogue // The American Sociologist. 2016. Vol. 47. No 1. pp. 36-46.

⁸⁸ Kahneman D. et al. (ed.). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Cambridge university press, 1982.

Эмоциональность и рациональность в экономическом (а значит и в трудовом) и социальном поведении человека обусловлена особенностями его высшей нервной деятельности и уровнем развитости интеллекта (когнитивно-познавательной сферы личности). Как правило, индивиды, имеющие развитый интеллект и способные к долгосрочному построению своего будущего (прогнозированию) опираются на рациональность в принятии решений – будущие выгоды (от труда или иной активности) для них более ценны, нежели краткосрочные, пусть даже высокие доходы. Напротив, индивиды, принимающие эмоциональные решения и отдающие приоритет краткосрочным выгодам, имеют менее развитый интеллект и демонстрируют непоследовательность в трудовом или ином поведении⁸⁹.

Отсюда следует, что эмоциональная (витальная и социальная) мотивация будет связана со стохастически направленным трудовым поведением, а рациональная (социальная и когнитивная) мотивация – с упорядоченным трудовым поведением. При этом если мы сопоставим нейро-социо-экономическую концепцию с неинституциональной (занятость, самозанятость и предпринимательство – это особые институты трудовой и творческой деятельности человека) и рыночно-либеральной (труд – это право, но не обязанность, хотя может быть и обязательством), то можем теоретически установить взаимосвязь типов мотивации трудовой деятельности с уровнем определенности будущего (высокая или низкая неопределенность) и видов мотивации), рис. 1.7.

⁸⁹ McClure S. (2015). Temporal discounting URL: erious-science.org/temporal-discounting-5281 (free); Ключарев В.А., Шмидс А., Шестакова А.Н. Нейроэкономика: нейробиология принятия решений // Экспериментальная психология. 2011. Т. 4. №. 2. С. 14-35; Талер Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики (Misbehaving: The Making of Behavioral Economics). М.: ЭКСМО, 2018; Талер Р., Санстейн К. Nudge. Архитектура выбора. М.: МИФ, 2017.

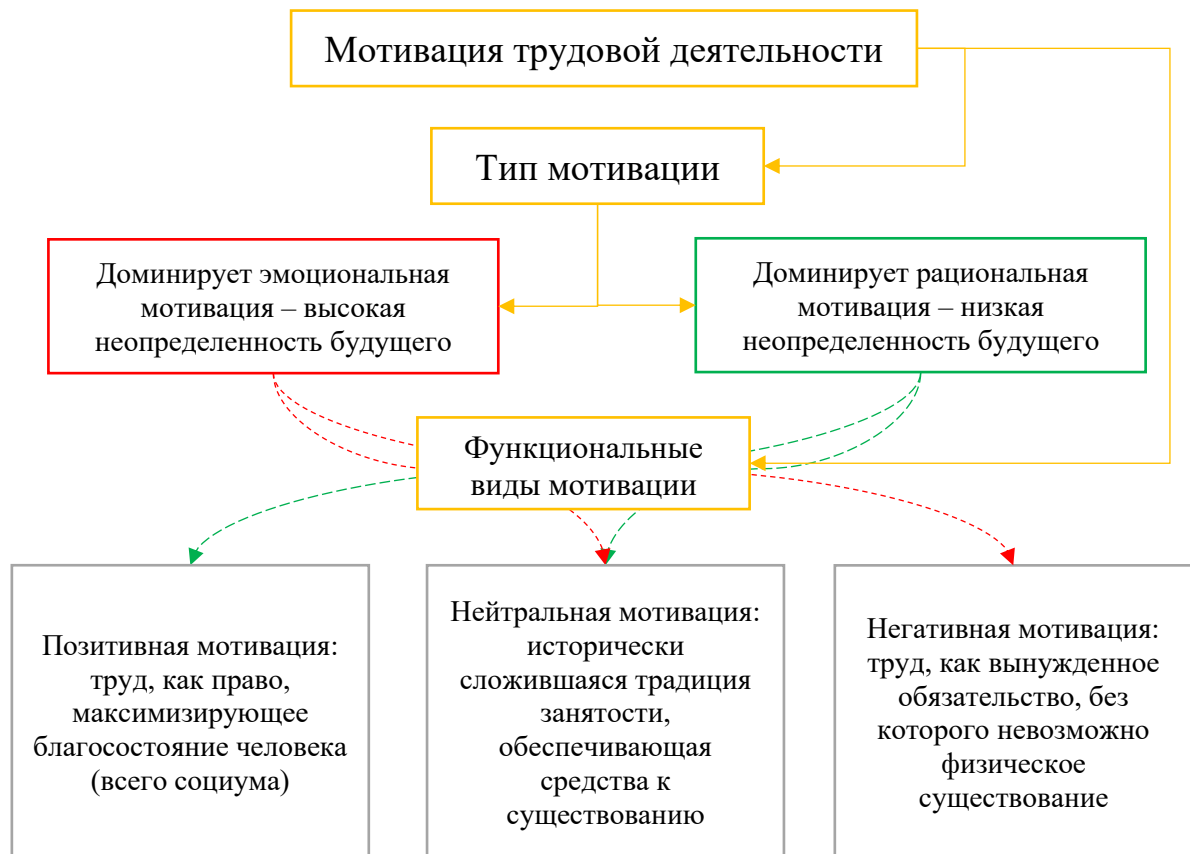


Рис. 1.7. Междисциплинарная классификация функциональных видов мотивации трудовой деятельности⁹⁰

Позитивная мотивация будет состоять в том, что труд – это право (в первую очередь право выбора занятости или незанятости), результаты, которого продуцируют и максимизируют благосостояние трудящегося в соответствии с его потребностями и представлениями о будущем. Негативная мотивация основана на том, что труд – это вынужденная необходимость и обязательство, которое принимает на себя человек с тем, чтобы обеспечивать удовлетворение своих потребностей в настоящем без прогнозирования будущего (обычно негативная мотивация связана с эффектом временного дисконтирования ценностей / гиперболического дисконтирования, доказанного С. Мак Клюром⁹¹). Нейтральная мотивация занимает срединное положение.

⁹⁰ Разработано автором

⁹¹ McClure S. (2015). Temporal discounting URL: erious-science.org/temporal-discounting-5281 (free)

Интегрируя концепцию потребностной мотивации трудовой деятельности (рис. 1.6) и концепцию функциональной мотивации этой же деятельности (рис. 1.7), мы можем выстроить теоретическую матрицу для первичной оценки производительности труда работников (т.е. сотрудников предпринимательских организаций). см. данные рис. 1.8.



Рис. 1.8. Матрица для исследования производительности труда работников предпринимательских организаций⁹²

Таким образом, выше нами была разработана теоретическая матрица для оценки профессиональной продуктивности работников предпринимательских

⁹² Разработано автором

организаций. Матрица включает четыре квадранта, перемещение по которым позволяет отследить изменение уровня трудовой отдачи в зависимости от влияния двух основных факторов:

1) материально-технического и технологического обеспечения труда (достаточность, актуальность используемых в трудовой деятельности основных фондов, технологий, средств и предметов труда);

2) субъективной мотивации индивида (трудовые мотивации индивида могут варьировать от позитивной и нейтральной до негативной).

Ключевое отличие разработанной матрицы от имеющихся теоретико-методологических подходов к классификации и дифференциации результатов труда заключается в следующем:

1) междисциплинарность разработки, инкорпорирующая нейроэкономическую, неоинституциональную и традиционную парадигму анализа и управления производительностью;

2) нацеленность разработки на сегмент малого и среднего предпринимательства, где трудовая активность и интенсивность каждого отдельно взятого сотрудника может оказать существенное влияние на конечный результат.

Современные положения экономики и социологии труда выделяют приоритет трудовых ресурсов по отношению ко всем остальным ресурсам и в том числе к предпринимательскому таланту. Это более чем оправданно, поскольку управляющие и исполнители, во-первых, критически необходимы для реализации предпринимательской идеи в целях получения экономических и прочих выгод, а, во-вторых, привлекаемые в предпринимательскую организацию работники обеспечивают преобразование материальных и нематериальных ресурсов в конечный продукт, используя при этом свою профессиональную компетентность, средства производства, и предметы труда (т.е. именно то, что с объективной и интересубъективной точки зрения формирует профессиональную продуктивность).

Попытки дать ориентировочную оценку вклада качества рабочей силы в экономическую эффективность предприятий и организаций предпринимались

постоянно, начиная с первых трудов по классической политической экономике, исследований К. Маркса и других социологов, экономистов. В первой половине XX века американскими экономистами были измерены различия в стоимости "профсоюзного" и "непрофсоюзного" труда. Оказалось, что вне зависимости от качества рабочей силы "профсоюзный" труд имеет более высокую стоимость, и эти различия достаточно существенны – на 15-30% "профсоюзный труд" стоит дороже⁹³. В 1972 году О. Ашенфельтер и Г. Джонсон⁹⁴ задались вопросом, состоящим из двух частей:

- во-первых, почему не все работники входят в профсоюз, если "профсоюзный" труд оплачивается выше?
- во-вторых, почему предприятия, использующие "профсоюзный" труд, не всегда в большей степени экономически эффективны, нежели предприятия, использующие "непрофсоюзный" труд, либо отдельные предприниматели?

Их выводы вполне очевидны для сегодняшнего уровня знаний о социально-экономических и трудовых процессах:

- 1) заработная плата не всегда и не во всех случаях является единственным стимулом повышения производительности труда (профессиональной продуктивности работников);
- 2) качество рабочей силы играет большую роль в экономических результатах предприятий, нежели другие факторы, детерминирующие производительность.

Но вышедшее в 1980 году исследование Л. Чинлоя⁹⁵ ставит вопрос относительно вклада производительности, и в целом – профессиональной продуктивности, труда в экономические результаты реального сектора в несколько ином ракурсе: всегда ли рост качества труда напрямую связан с

⁹³ Lewis H. G. Competitive and Monopoly Unionism: in Philip D. Bradley ed. The Public Stake in Union Power. Charlottesville: University of Virginia Press, 1959, pp. 181-208; Throop A. W. The Union-Nonunion Wage Differential and Cost Push Inflation // American Economic Review. 1968, LVIII (March), pp. 79-99.

⁹⁴ Ashenfelter O., Johnson G. E. Unionism, relative wages, and labor quality in US manufacturing industries // International Economic Review, 1972. pp. 488-508

⁹⁵ Chinloy P. Sources of quality change in labor input // The American Economic Review. 1980. Vol. 70. no 1. pp. 108-119.

обучением и развитие работников? И имеется ли действительно прямая зависимость между качеством трудовых ресурсов, трудовым опытом и стратегической результативностью предпринимательства и корпораций?

Ответ здесь также очевиден – не во всех случаях, поскольку в 1970-х годах западноевропейская и американская экономики столкнулись с замедлением роста производительности труда, несмотря на достаточные инвестиции реального сектора в повышение профессиональной продуктивности работников⁹⁶. Проблема состояла в данном случае не столько в профессиональной продуктивности, сколько в том, что⁹⁷:

- во-первых, корпорации становились все более бюрократизированными структурами, не способствующими, но тормозящими экономический рост в реальном секторе;

- во-вторых, малое и среднее предпринимательство неумело использовало свой стратегический потенциал для конкуренции с крупными корпорациями, пытаясь играть на поле последних;

- в-третьих, 70-е и 80-е годы прошлого века – это завершение очередного большого экономического цикла, а, следовательно, имел место технологический сдвиг, который требовал качественно нового ресурсного обеспечения, причем для качества трудовых ресурсов первичным фактором стала именно мотивация.

Таким образом, к настоящему моменту исследования мы видим, что ресурсная теория конкурентоспособного и устойчивого развития предпринимательских организаций находит свое подтверждение. Это означает, что, планируя свою деятельность, предприниматель и управляемая им структура должны обладать / иметь: предпринимательский талант; совокупность (сумму) необходимых ресурсов; стратегический потенциал развития. Предпринимательский талант – это, в сущности, умение

⁹⁶ Gordon D. M. Capital-labor conflict and the productivity slowdown // the American Economic Review. 1981. Vol. 71. No. 2. pp. 30-35.

⁹⁷ Gordon D. M. Capital-labor conflict and the productivity slowdown // the American Economic Review. 1981. Vol. 71. No. 2. pp. 30-35; Reich M., Devine J. The Microeconomics of Conflict and Hierarchy in Capitalist Production // Rev. Radical Politic Economy. 1981, Winter, No 13; Stern D., Friedman D. Short-run behavior of labor productivity: tests of the motivation hypothesis // Journal of Behavioral Economics. 1980. Vol. 9. No 2. pp. 89-105.

использовать свои ключевые компетенции для получения экономических и прочих выгод посредством создания эффективной бизнес-модели, ценности которой (т.е. конкурентные преимущества и самой идеи, и способа ее воплощения) сложно копируемы или практически не копируемы другими участниками рынка⁹⁸.

Этот тезис одновременно дает отсылку и к ресурсной теории фирм, и к институциональной экономической теории, поскольку выше мы уже показали, что предпринимательство – это специализированный институциональный сегмент, который функционирует и развивается в иной конкурент-концепции, нежели корпоративный сегмент, хотя оба сегмента имеют общие закономерности организации и ведения экономических видов деятельности. Большой мета-анализ, проведенный в 2013 году⁹⁹, показывает, что предпринимательский талант наряду с трудовыми ресурсами (т.е. работниками предпринимательских организаций) формирует до 50% вклада в стратегический потенциал предпринимательской организации.

Но не менее важны финансово-инвестиционные материально-технические и технологические ресурсы, вклад которых, согласно более позднему мета-анализу, составляет также не менее 50% в стратегический потенциал предпринимательской организации¹⁰⁰. Таким образом, стратегический потенциал предпринимательской организации – это интеграция ресурсов и предпринимательского таланта для реализации идеи, воплощенной в конкретной бизнес-модели, ценности которой, в том числе, образованы конкурентными преимуществами производимых товаров, работ, услуг (т.е. внутренней организацией бизнес-процессов), профессиональной продуктивностью работников и ключевыми компетенциями самого предпринимателя. Обобщая вышесказанное, мы можем определить место и

⁹⁸ Ferrante F. Revealing entrepreneurial talent // *Small Business Economics*. 2005. Vol. 25. No 2. pp. 159-174; Hamel G., Prahalad C. K. Competing in the new economy: Managing out of bounds // *Strategic management journal*. 1996. Vol. 17. No 3. pp. 237-242.

⁹⁹ Mayer-Haug K., Read S., Brinckmann J., Dew N., Grichnik D. Entrepreneurial talent and venture performance: A meta-analytic investigation of SMEs // *Research Policy*. 2013. Vol. 42. №. 6-7. pp. 1251-1273.

¹⁰⁰ Roach D. C., Ryman J. A., Makani J. Effectuation, innovation and performance in SMEs: an empirical study // *European Journal of Innovation Management*. 2016. Vol. 19. No 2. P. 214-238

роль трудовых ресурсов в стратегическом планировании и управлении развитием современных предпринимательских организаций (рисунок 1.9).



Рис. 1.9. Место и роль трудовых ресурсов в управлении развитием предпринимательских организаций¹⁰¹

¹⁰¹ Разработано автором

Трудовые ресурсы, объединённые с предпринимательским талантом, обеспечивают 50% вклада в стратегический потенциал предпринимательской организации, ещё 25% вклада формируют финансово-инвестиционные и материально-технические ресурсы.

При этом состояние всех видов ресурсов в том числе трудовых и предпринимательского таланта, должно характеризоваться достаточностью, либо возможностью быстрого привлечения, высоким качеством (в случае с трудовыми ресурсами – достаточной профессиональной компетентностью и актуальностью знаний, умений, навыков, способностей) т.е. соответствовать целям и задачам реализации предпринимательской идеи. В зависимости от того, каким потенциалом развития обладает предпринимательская организация избирается одна из возможных стратегий и один из возможных стратегических планов.

Потенциал развития или стратегический потенциал предпринимательской организации включает три основных ресурсных компоненты (трудовые, финансово-инвестиционные, материально-технологические ресурсы), общая сумма которых составляет 100%.

При этом вклад трудовых ресурсов при высоком значении стратегического потенциала должен составлять не менее 50%. Соответственно трудовые ресурсы, их качество, достаточность и актуальность обеспечивают реализацию предпринимательской идеи в полном (близком к этому) соответствии с заявленными стратегическими целями. Это позволяет говорить о том, что трудовые ресурсы занимают центральное место в стратегическом планировании и управлении развитием предпринимательских организаций, первую очередь тех предпринимательских организаций, которые демонстрируют высокий уровень инновационно-внедренческой активности.

Выводы по главе:

1) в России создана институциональная основа регулирования социально-трудовых отношений (Конституция, Трудовой кодекс, законы и подзаконные акты). Но при этом на российском рынке труда сложился двойной патернализм, которые ограничивает и предпринимательскую, и трудовую инициативу, не позволяет задействовать потенциал производительности для увеличения темпов экономического роста. Реализованные к настоящему моменту национальные проектные инициативы по повышению производительности труда не являются системными и прогрессивными, ориентированы на получение краткосрочных результатов, но не на формирование долгосрочных и устойчивых экономических эффектов

2) предпринимательство – это неизменно новаторская деятельность, а, следовательно, предпринимательство, как институциональный сегмент, есть основной генератор когнитивно-информационного направления развития национальной экономики, что в общем случае связано с инновационно-внедренческой активностью предпринимательских организаций;

3) понятие "производительность труда" с теоретической точки зрения – это синергическая производная от влияния трех факторов: объективного, т.е. материально-технического обеспечения труда; субъективного, т.е. трудовой мотивации; интерсубъективного, т.е. профессиональной компетентности трудящегося;

4) трудовые ресурсы занимают центральное место в стратегическом планировании и управлении деятельностью предпринимательских организаций, поскольку компетенции, мотивация работников и талант предпринимателя в совокупности обеспечивают около 50% вклада в стратегический потенциал, обеспечивающий устойчивость развития предприятия, конкурентоспособность его бизнес-модели.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

2.1. Специфика и ключевые черты современного этапа социально-экономического развития отечественной экономики

Современную на экономику принято называть и постиндустриальной, и информационной, и когнитивной (знаниевой), и цифровой (в том смысле, что все социально-экономическое взаимодействие переводится на интеллектуальные цифровые технологии и осуществляется через них же). Но в действительности следует согласиться с И. Валлерстайном¹⁰², что с XVI века капиталистическая сущность экономики не меняется, но изменяются:

- во-первых, приемы, методы и способы организации видов экономической деятельности в существующих и вновь создаваемых отраслях экономики;
- во-вторых, во-первых, приемы, методы и способы организации трудовой деятельности, знаменующие собой завершение эпохи принудительного труда и формирующие прогрессивные приложения трудовой активности человека (индивидуальное предпринимательство, фриланс или самозанятость, прочие свободные профессии).

В пользу первого тезиса свидетельствуют данные рисунка 2.1, который демонстрирует, что в период с 1980 года по 2018 год включительно рыночная капитализация национальных (в том числе транснациональных) компаний увеличилась в три раза.

¹⁰² Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001

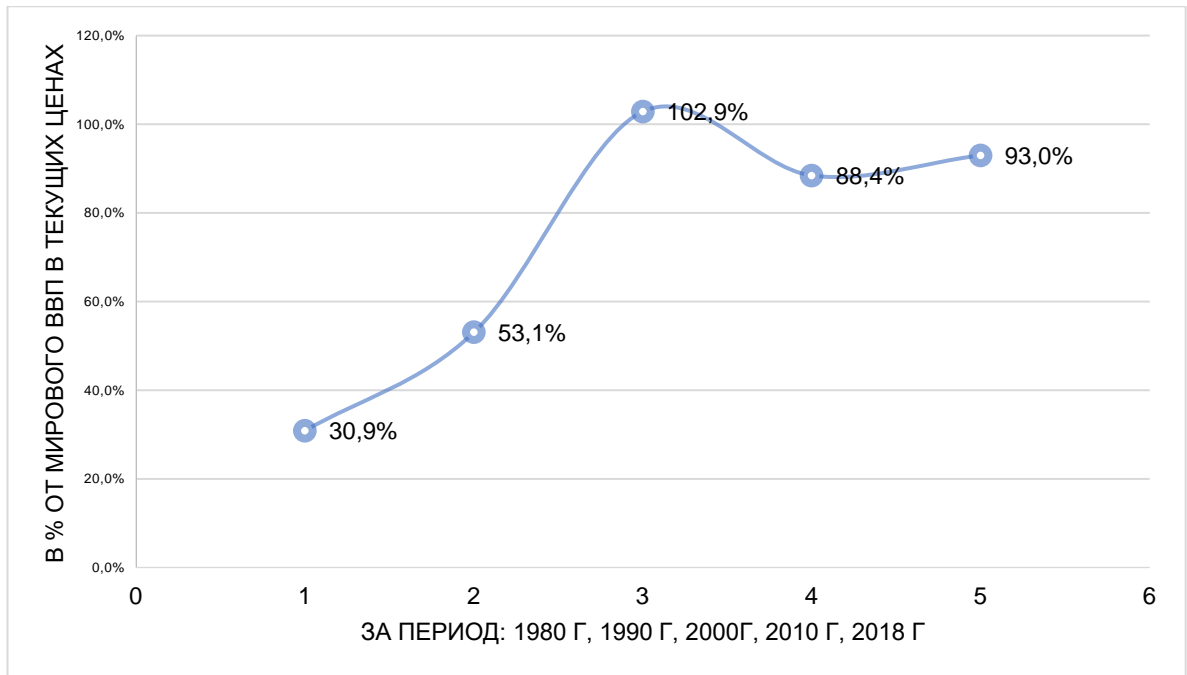


Рис. 2.1. Динамика рыночной капитализации национальных и транснациональных компаний в мировой экономике¹⁰³

В пользу второго тезиса свидетельствуют данные рисунка 2.2, который отражает удельный вес неформальной занятости в различных экономиках.

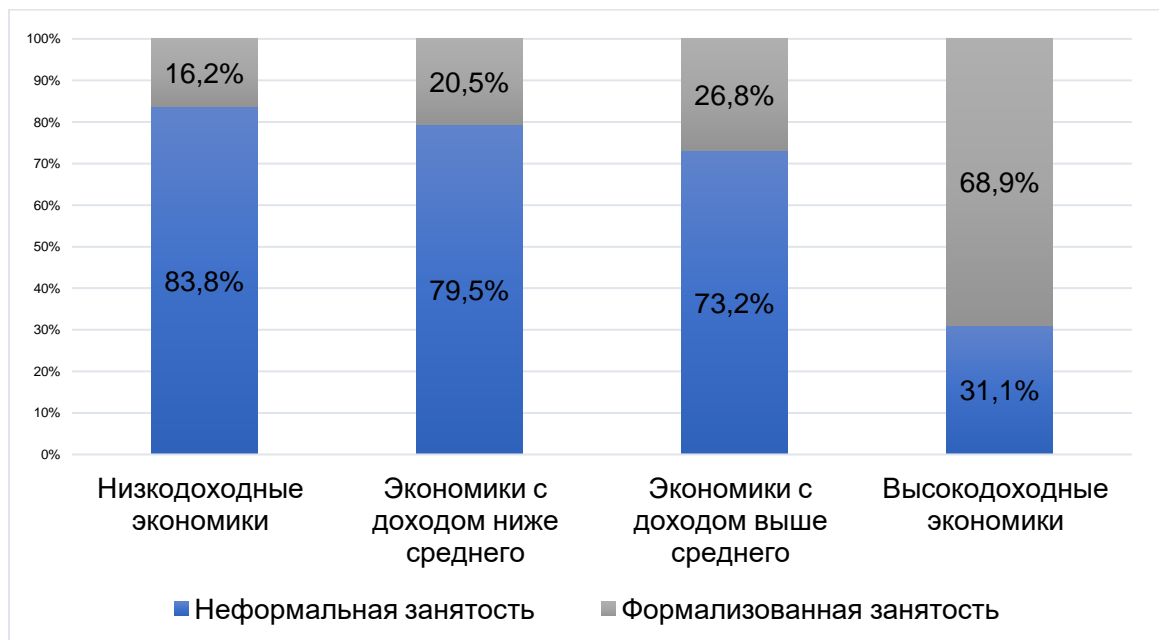


Рис. 2.2. Удельный вес неформальной занятости в различных по уровню доходов экономиках¹⁰⁴

¹⁰³ Источник: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

¹⁰⁴ Источник: Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity. Geneva: International Labour Office, 2019

Но здесь следует понимать, что в низкодоходных экономиках неформальная занятость весьма часто синоним кабального труда, в то время как в высокодоходных экономиках неформальная занятость – это в большинстве случаев фриланс, общественная (волонтерская) и свободная творческая деятельность. Россия относится к среднедоходным экономикам, поэтому здесь неформальная занятость может представлять собой и кабальный труд, и фриланс (творческая самозанятость), и способ снижения налоговой нагрузки. В дальнейшем своем исследовании мы будем использовать два понятия, формирующие на сегодняшний день институт занятости – занятость по найму и самозанятость. И в первом, и во втором случае может иметь место нелегитимная неформальная занятость, но эта проблематика, имеющая социально-политическое происхождение, не составляет предмета нашего исследования.

В то же время, касаясь предмета нашего исследования (а именно производительности труда и контексте профессиональной продуктивности работников предпринимательских организаций, включая самого предпринимателя), считаем необходимым отметить, что номинальная численность рабочей силы в мире увеличилась в период с 1990 по 2018 год включительно всего в 1,5 раза, а мировой ВВП (номинал) за этот же период показал практически четырехкратный прирост (см. данные, представленные на рисунке 2.3). В результате производительность труда (или экономическая производительность) в мировой экономике за рассматриваемый период увеличилась в 2,6 раза. И такой прирост следует считать интенсивным, т.е. он обусловлен технико-технологическим прогрессом, а не простым приростом численности занятых в глобальной экономике.

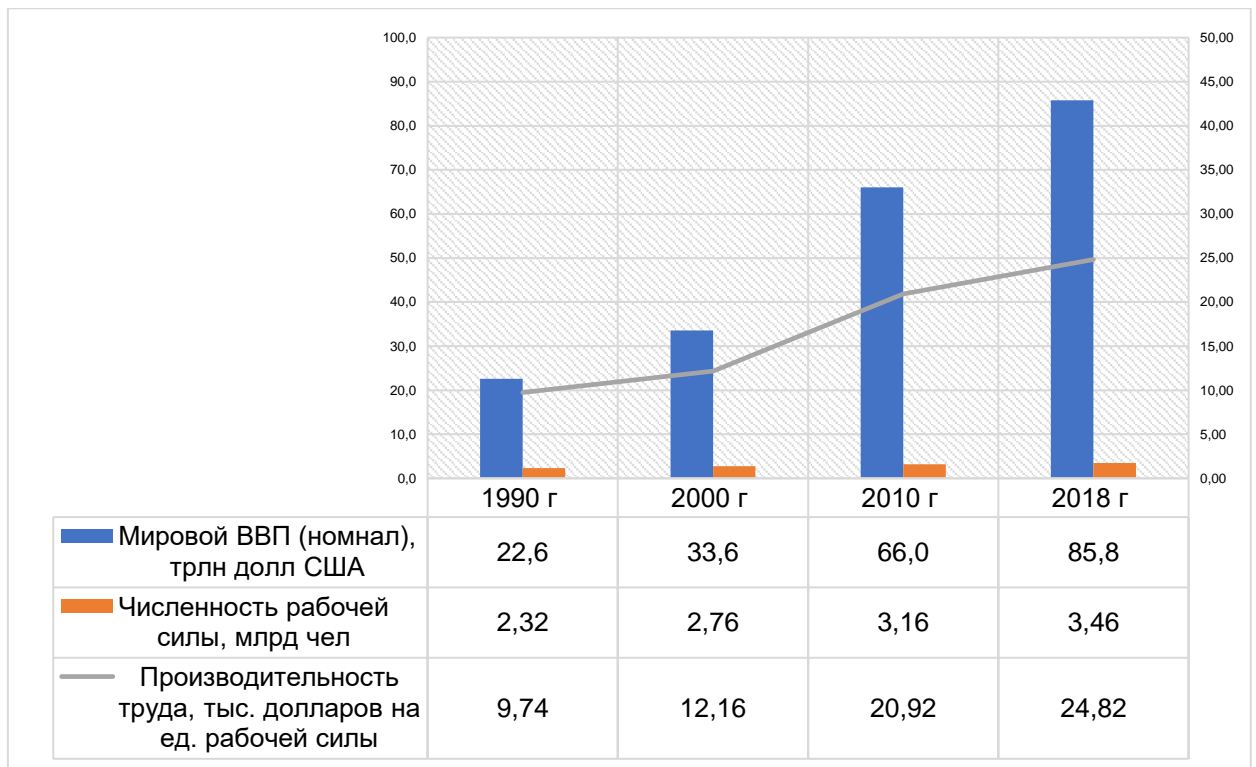


Рис. 2.3. Мировые показатели численности рабочей силы, ВВП, производительности труда¹⁰⁵

Но в то же время если мы сопоставим данные о производительности труда (экономической производительности) в России и в среднем по странам OECD (см. данные рисунка 2.4), то можно увидеть, что в российской экономике производительность труда в 3,6-5,5 раз ниже (с критическим отрывом в 14,1 раза в 2000 году). Увеличение производительности труда в России связано в первую очередь с опережающим ростом цен на топливные энергосистемы, поскольку этот экономический вид деятельности (добыча и переработка полезных ископаемых) составляет основную статью экспорта и доходов государственного бюджета, соответственно добыча и переработка полезных ископаемых – это основной вид производства, формирующий и весомую часть национального ВВП¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Рассчитано автором с использованием источника: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

¹⁰⁶ Караваева И. В., Бухвальд Е. М., Павлов В. И., Казанцев С. В., Гельвановский М. И., Иванов Е. А., ... Колпакова И. А. Федеральный бюджет России на 2018-2020 годы: новый шаг к победе над дефицитом и инфляцией? // Вестник Института экономики РАН. 2018. № 1.

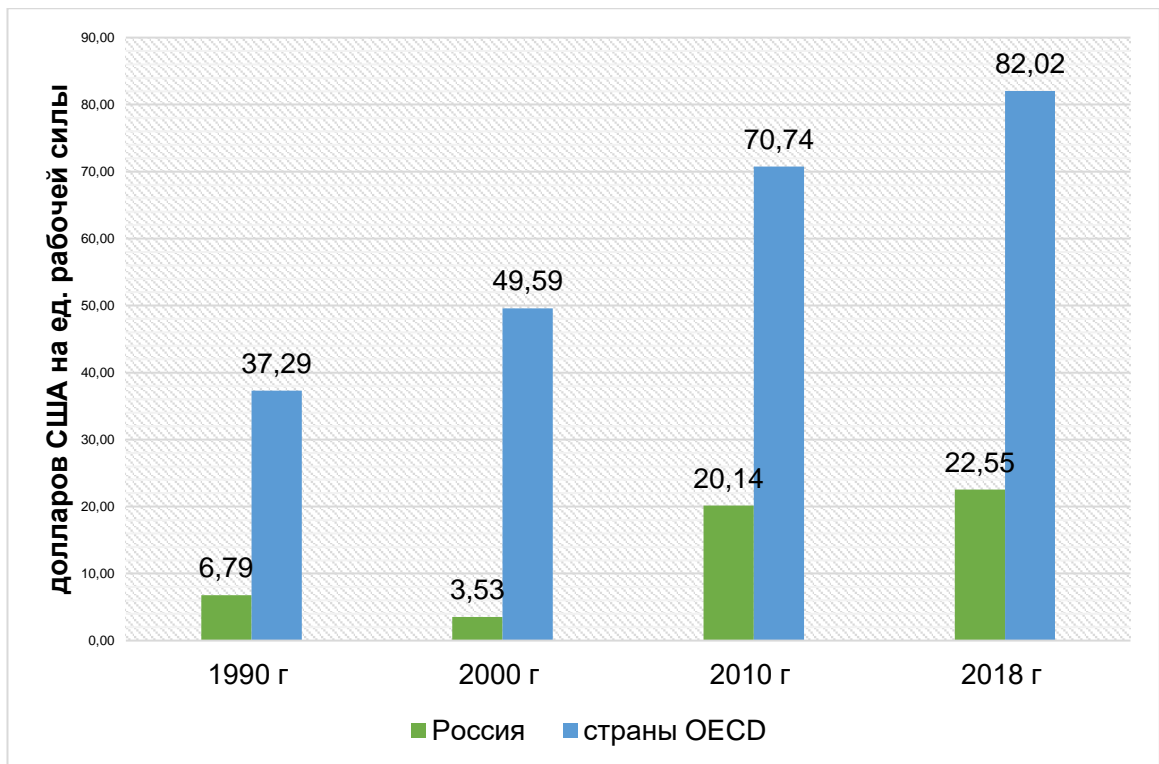


Рис. 2.4. Динамика производительности труда (экономической производительности) в России и в странах OECD¹⁰⁷

Напротив, страны OECD преимущественно импортируют топливные энергоносители, а экономическая производительность здесь обеспечивается технико-технологическим прогрессом. В частности, это подтверждает соотношение долей средне- и высокотехнологичного производства в России и в странах OECD, см. рисунок 2.5.

Общеизвестно, что уровень технологизации российской экономики крайне низкий¹⁰⁸, соответственно, и производительность труда в таком случае будет крайне невысокая. В тех экономиках, которые следует считать высокотехнологичными и постиндустриальными, производительность труда и профессиональная продуктивность работников в том числе предпринимательских структур, весьма высокая.

¹⁰⁷ Рассчитано автором с использованием источника: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

¹⁰⁸ Никонова А. А. Перспективы и особенности реализации модели технологичной экономики в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. Т. 14. №. 2 (359); Никонова А. А. Модели технологичного роста российской экономики: проблемы и решения // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. Т. 14. №. 3 (360).

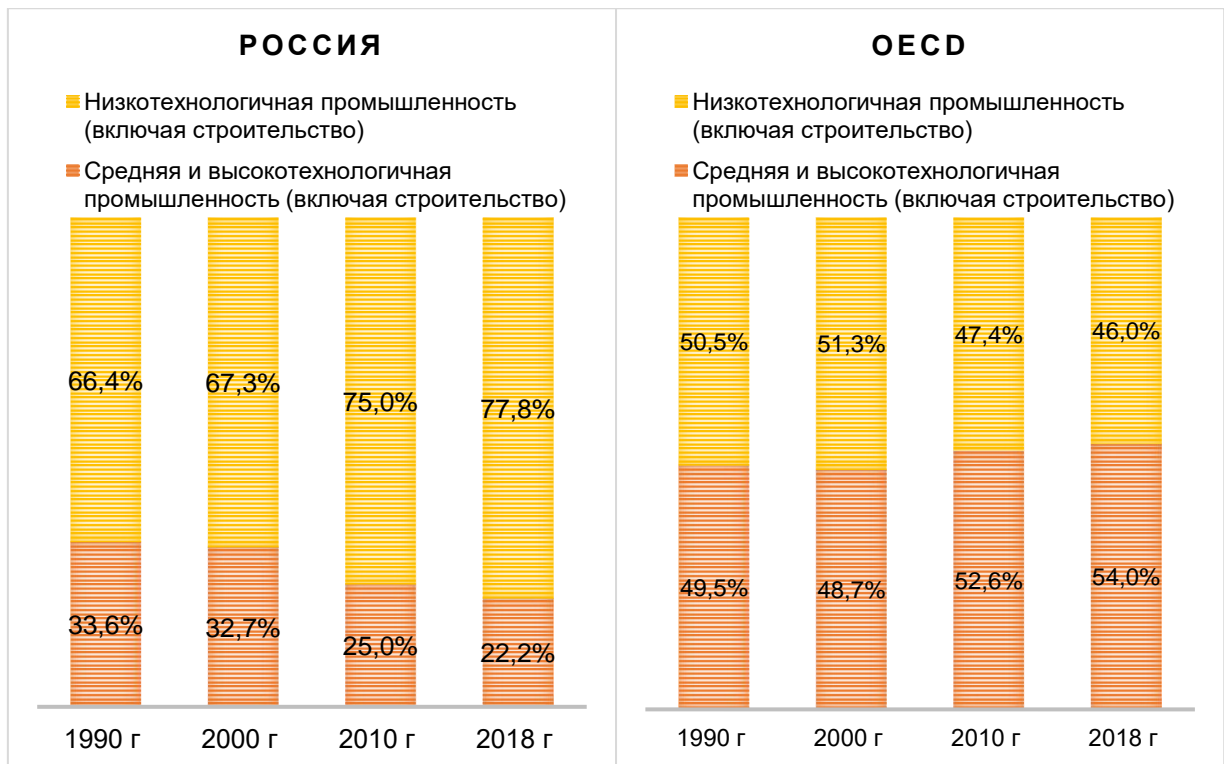


Рис.2.5. Удельный вес средне- и высокотехнологичного промышленного производства в ВВП России и стран ОЕСД¹⁰⁹

Но и еще один негативный момент снижения экономической производительности в России – это увеличение доли государства в экономике и сокращение доли инновационно активного (венчурного и внедренческого) предпринимательства.

Ниже на рисунках 2.6 и 2.7 представлена институциональная структура российской экономики в сравнении с институциональной структурой экономик, интегрированных в ОЕСД (Организацию экономического сотрудничества и развития, в которую Россия не может быть принята в обозримом будущем именно по причине низкой экономической, трудовой производительности, а также по причине низкой профессиональной продуктивности национальной рабочей силы, неразвитости предпринимательского сегмента).

¹⁰⁹ Источник: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

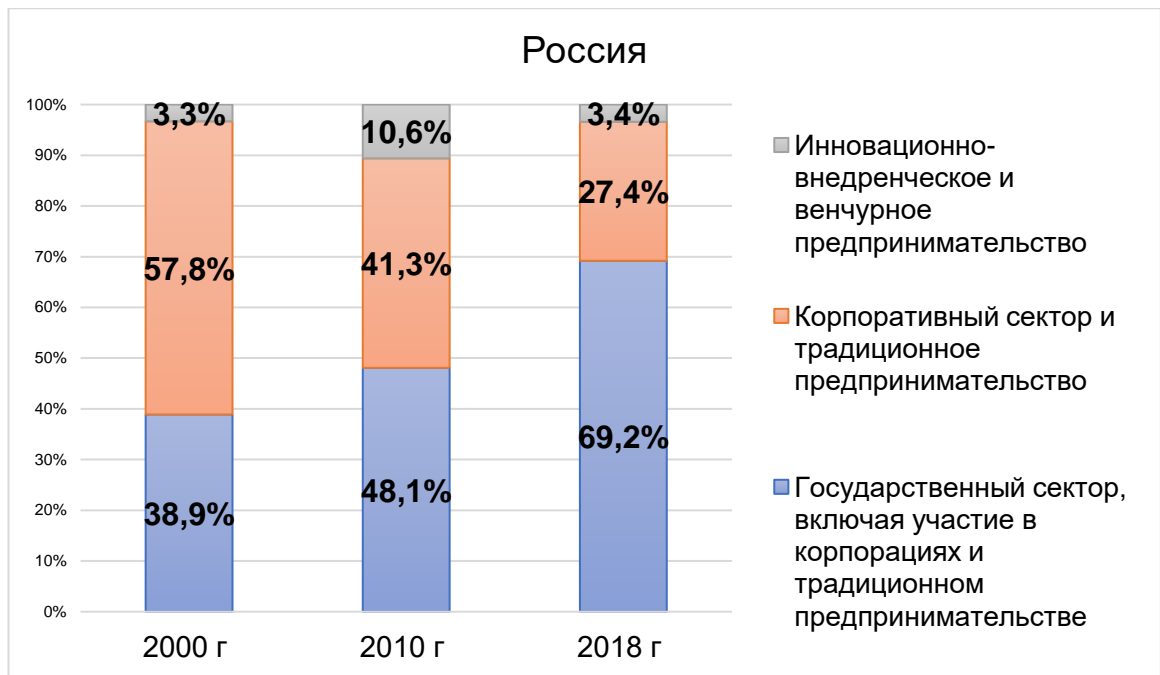


Рис. 2.6. Институциональная структура российской экономики¹¹⁰

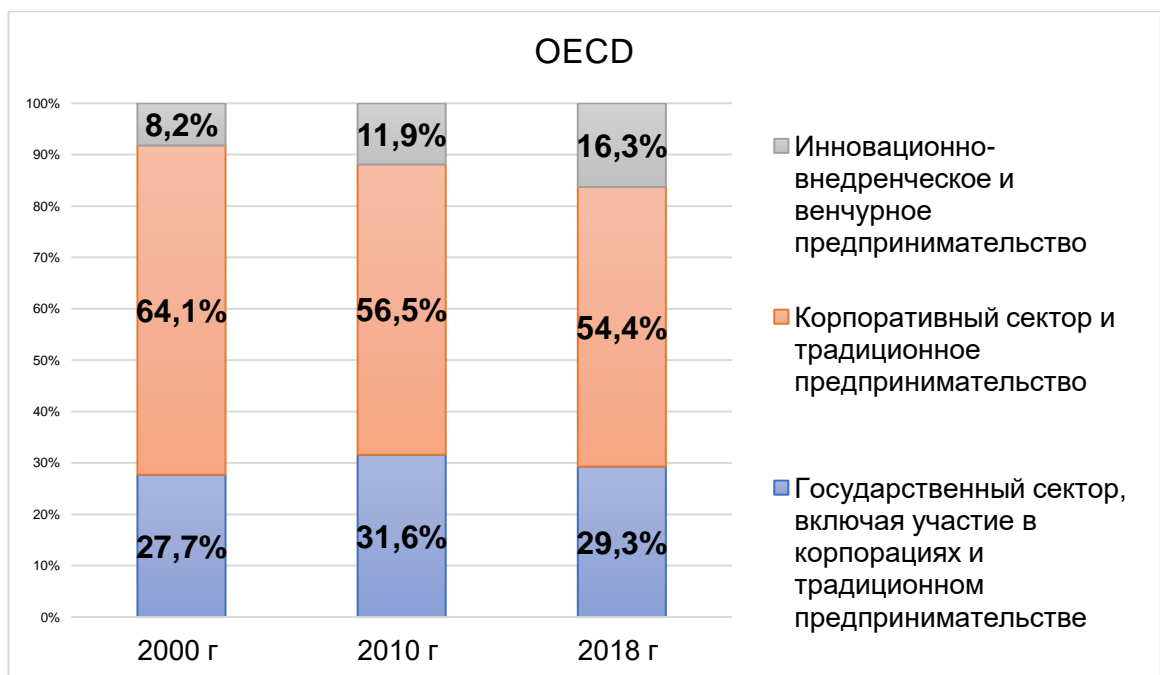


Рис. 2.7. Институциональная структура экономик стран OECD¹¹¹

¹¹⁰ Составлено и рассчитано автором с использованием источников: World Economic Forum. Reports (2019). URL: <https://www.weforum.org/reports> (free); ITC. Trade Map. Data Availability (2019). URL: <https://www.trademap.org/Index.aspx#> (free)

¹¹¹ Составлено и рассчитано автором с использованием источников: World Economic Forum. Reports (2019). URL: <https://www.weforum.org/reports> (free); ITC. Trade Map. Data Availability (2019). URL: <https://www.trademap.org/Index.aspx#> (free)

Очевидно, что и в России, и в странах OECD в конце прошлого века и в первое десятилетие века нынешней экономики были корпоративно-капиталистическими и традиционно-предпринимательскими. Но если в странах OECD этот тренд сменился на инновационно-внедренческий, и предпосылки для этого были созданы гораздо раньше (стоит сравнить доли инновационного и венчурного предпринимательства в России и в странах OECD в 2000 году), то в России, напротив, доля конкурентного корпоративно-капиталистического и традиционного предпринимательства сократилась более чем в два раза относительно 2000 года. Внеконкурентный, т.е. государственный сектор контролирует практически 70% национальной экономики (напрямую и опосредованно), а удельный вес инновационного и внедренческого предпринимательства вернулся на уровень 2000 года¹¹².

Следует отметить, что оценка инновационно активного предпринимательства, данная Росстатом, составляет порядка 9%¹¹³, но и здесь нужно понимать разницу в методологии – Росстат оценивает однозначно и организации, внедряющие инновации, и организации научно-исследовательские, научно-производственные, создающие уникальные технологические (и в том числе технические) решения. Всемирный экономический форум (World Economic Forum – далее и везде WEF) акцентирует внимание в своей оценке только на последних, что делает данные WEF более достоверными.

Итак, к настоящему моменту исследования мы можем выделить два ключевых тренда в глобальной экономике:

1) атомизация социально-экономических и трудовых отношений (пост саморазвитости и свободного предпринимательства, научного творчества);

¹¹² Клейнер Г. Б., Рыбачук М. А. Опыт применения системной теории государственного воздействия в анализе экономических преобразований: пример Китая и России // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2019. №. 2 (38); РБК (29.09.2016). ФАС заявила о контроле государства над 70% российской экономики. URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/09/2016/57ecd5429a794730e1479fac> (free); Камышова А. Б. Трансформация государственного регулирования в условиях глобализации // Россия и Санкт-Петербург: экономика и образование в XXI веке. 2018. С. 9-15.

¹¹³ Источник: Росстат. Предпринимательство (2019). URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> (free)

2) технологизация реального и финансового сектора (в том числе цифровизация и интеллектуализация многих видов профессиональной деятельности управленческого и исполнительского труда).

Это означает, что в глобальной экономике кардинальным образом трансформируется спрос на трудовые ресурсы. По данным WEF¹¹⁴ только за последние три года спрос на специалистов по технологизации, интеллектуализации и цифровизации тех или иных видов экономической деятельности увеличился более чем в четыре раза. В России подобных исследований не проводится, но следует отметить, что весьма показательное соотношение потребности в трудовых ресурсах покрытия этой потребности.

Согласно данным Роструда, заявленная потребность работодателей в трудовых ресурсах на середину 2019 года составила 1,755 млн. человек, при этом фактически трудоустроившихся либо нашедших себе доходное занятие (т.е. зарегистрировавшихся как самозанятые или индивидуальные предприниматели) всего 275,6 тыс. человек¹¹⁵. Очевидно, что коэффициент покрытия потребностей в трудовых ресурсах в национальной экономике составляет всего 0,16 п.п. на середину 2019 года. Отсюда следует, что российский рынок труда, вероятно, не является обеспеченным трудовыми ресурсами требуемого качества и в необходимом количестве, не говоря уже о специалистах в области искусственного интеллекта, машинного обучения, Big Data и т.п., основными поставщиками трудовых ресурсов в этих трех важнейших для современного предпринимательства технологических сферах являются Европа, страны азиатско-тихоокеанского региона (преимущественно Китай, Япония, Индия, Австралия, Южная Корея), реже – страны Африки.

Россия наряду с США и Канадой существенно отстают в этом направлении, но при этом уровень интеллектуальной, инновационной и

¹¹⁴ Data Science in the New Economy. A new race for talent in the Fourth Industrial Revolution // Centre for the New Economy and Society. World Economic Forum, July, 2019

¹¹⁵ Роструд: Ситуация на рынке труда Российской Федерации на 1 августа 2019 года. URL: <https://nangs.org/analytics/rostrud-situatsiya-na-rynke-truda-rossijskoj-federatsii> (свободный)

внедренческой активности в экономиках Канады и США существенно (в первом случае) и на порядок (во втором случае) выше, чем в России. В приложении 1 представлены статистические данные, собранные и опубликованные Всемирной организацией интеллектуальной собственности (WIPO).

Так, например, общее количество полученных Россией патентов, регистраций торговых марок и образцов промышленного дизайна, начиная с 2011 года (т.е. с даты получения наиболее достоверных статистических данных) всего лишь в 1,3-1,5 раза выше аналогичных показателей Канады (при численности населения последней 37 млн. человек, в России 145 млн. человек). Но при этом интеллектуальная, инновационная и внедренческая активность в экономике России в 8-10 раз ниже, чем в экономике США (но численность населения США не более чем в 2,2 раза больше, чем численность населения России). У России и Канады есть одно общее свойство интеллектуализации и инновативности экономик – инвестиции в быстро капитализируемые активы, т.е. в торговые марки.

Усредненная за семь лет структура интеллектуальной собственности Канады, США и России представлена на рисунке 2.8. Но при этом, если посмотреть на лидерские таблицы в области интеллектуальной собственности, то можно отметить, что в США и Канаде – это известные своей продукцией и деятельностью компании, в России – это практически никому не известные хозяйствующие субъекты за исключением компании "Аквафор" (массовое производство фильтров для воды) и ТНК "Русал", "Сибур" (см. данные приложения 2).

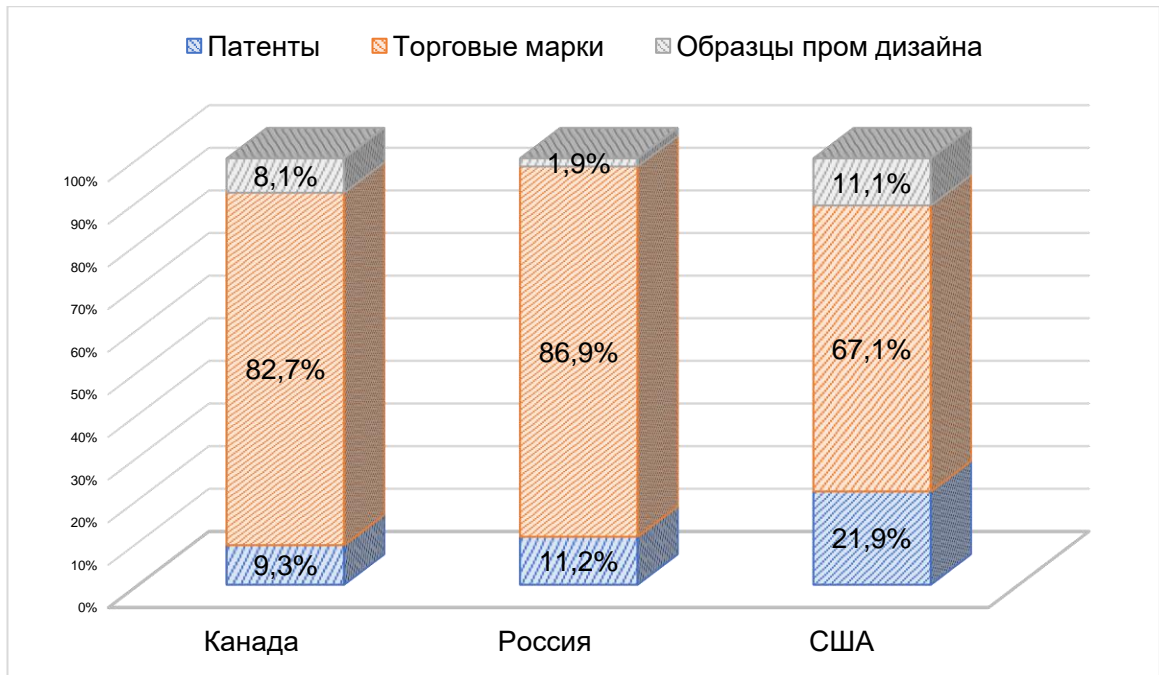


Рис. 2.8. Структура интеллектуальной собственности России, США и Канады (среднее за период с 2011 года по 2018 год включительно)¹¹⁶

Более того, один из наиболее активных создателей интеллектуальной собственности и в Канаде, и в России нефтесервисная корпорация "Shlumberger", зарегистрированная в офшорной зоне. Следовательно, и прямые, и опосредованные выгодоприобретатели в данном случае – это не экономики и национальные сообщества России, Канады, но отдельные экономические агенты, получающие аномальные (хищнические¹¹⁷) ренты, не создающие общедоступных благ и не стимулирующие устойчивого социально-экономического развития в странах своего присутствия. Таким образом, мы видим, что не диверсифицированные экономики, сформированные на ресурсной модели развития, не создают условий для роста интеллектуальной и инновационно-внедренческой активности в конкурентном предпринимательском и корпоративном секторе.

¹¹⁶ Составлено и рассчитано автором с использованием данных, приведенных в Приложении 4 к диссертационной работе

¹¹⁷ Evans P. B. Predatory, developmental, and other apparatuses: A comparative political economy perspective on the third world state // Sociological forum. Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers, 1989. Vol. 4. No 4. pp. 561-587; Auty R. M. Patterns of rent extraction and deployment in developing countries: implications for governance, economic policy and performance // Advancing Development. Palgrave Macmillan, London, 2007. pp. 555-577.

Третий весьма значимый глобальный экономический тренд следует рассматривать в контексте сервисной диверсификации национальных экономик, что:

- во-первых, создает новые возможности для трудовой и предпринимательской активности населения;
- во-вторых, позволяет расширять и развивать внешнеэкономическую деятельность, усиливая тем самым позиции национальной экономики в глобальной или, по выражению И. Валлерстайна¹¹⁸, мироэкономике.

Если мы сравним данные по производительности в сервисном секторе экономики России, Китая и стран ОЭСД с данными по вкладу этого сектора в национальный ВВП, то можем отметить, что в странах ОЭСД, безусловно, самая высокая производительность сервисного сектора сферы услуг, который формирует от 60% до 70% национального ВВП, см. рисунок 2.9.

Но при этом Китай, несмотря на более худшие экономические условия, в которых развивался сервисный сектор, смог в достаточной степени быстро догнать Россию, но и в Китае, и в России сервисный сектор развивается экстенсивно, многочисленная занятость в сфере услуг не создает условий для экономического роста. И, возможно, ключевая причина тому – неэффективная коммерциализация, а значит, - слабая технологизация социально-значимых услуг (образование, здравоохранение, семейный досуг, услуги для пожилых и лиц с ограниченными возможностями здоровья, взрослых и детей с особыми потребностями¹¹⁹).

¹¹⁸ Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001

¹¹⁹ ВОЗ. Информационные бюллетени (2018). URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets> (свободный)

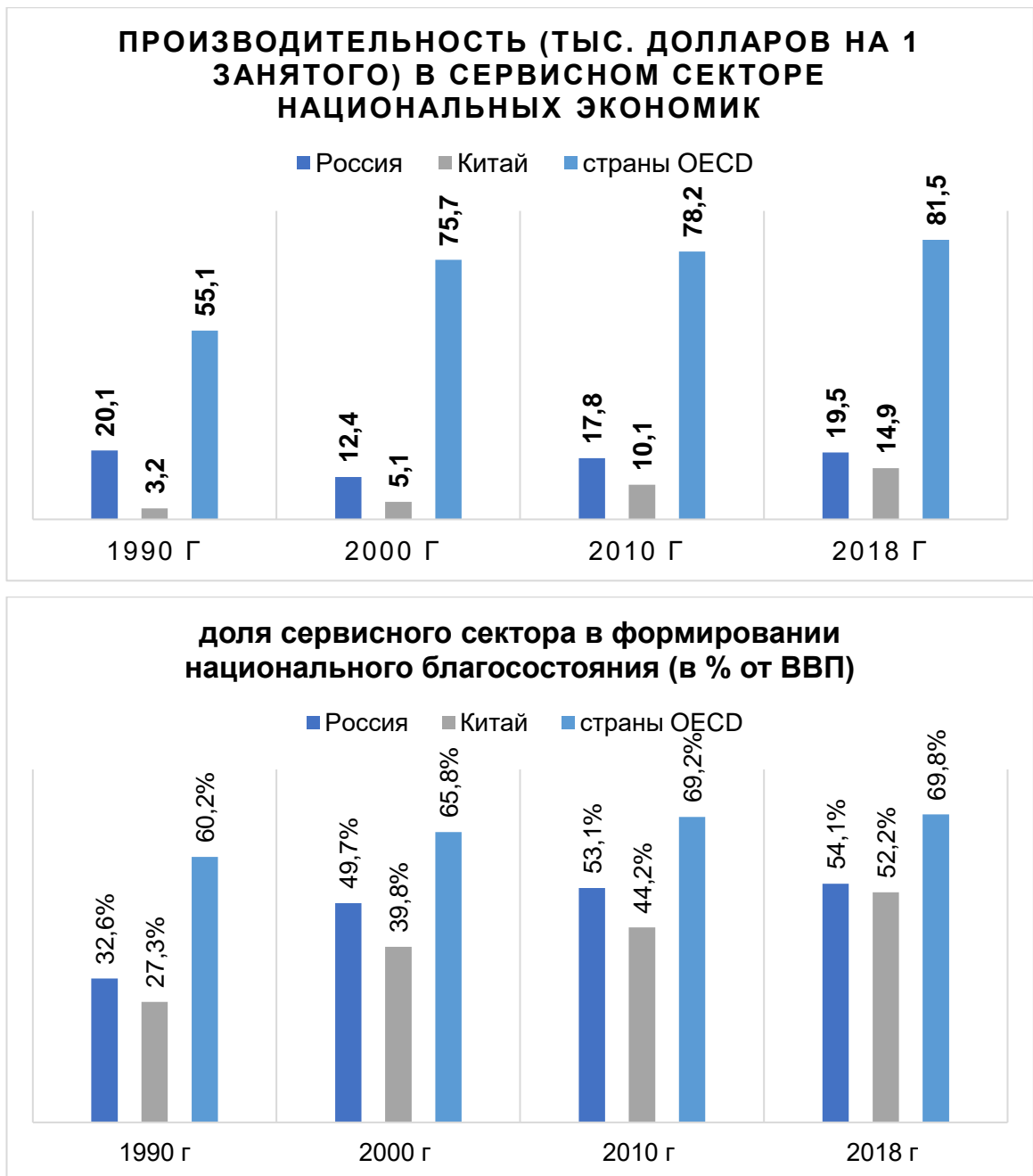


Рис. 2.9. Вклад сервисного сектора в формирование национального благосостояния России, Китая стран OECD и производительность труда в этом секторе¹²⁰

При этом если мы сравним абсолютный импорт и абсолютный экспорт в сфере услуг в сфере услуг России и Китая, то можем отметить, что в той и другой экономике сохраняется относительно высокая зависимость от импорта услуг, см. рисунок 2.10.

¹²⁰ Составлено автором с использованием источников: ITC. Trade Map. Data Availability (2019). URL: <https://www.trademap.org/Index.aspx#> (free); World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)



Рис. 2.10. Динамика экспорта и импорта услуг в России и в Китае¹²¹

Таким образом, становится очевидным, что развивающиеся экономики, а также ресурсные экономики (Китай также можно считать ресурсной экономикой по основанию основного ресурса "дешевый труд"¹²²) обладают

¹²¹ Составлено автором с использованием источников: ITC. Trade Map. Data Availability (2019). URL: <https://www.trademap.org/Index.aspx#> (free); World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

¹²² Мозиас П. Экономика Китая: погружение в новую нормальность // Вопросы экономики. 2015. №. 5. С. 134-158; Максимова Е. И. Экономика Китая: перспективы мены модели экономического роста // Восточная аналитика. 2014. №. 4.

слабой диверсификацией как в части экономической структуры, так и в части интеллектуальной собственности, что не создает, во-первых, потенциала роста интенсивной производительности и, во-вторых, в таких экономиках отсутствуют стимулы для устойчивого развития.

Последним, вероятно, можно объяснить "перегретость" экономики Китая, а также (исключая политическую составляющую) – стагнацию в экономиках России и Канады вследствие критического удешевления ключевого ресурса, на котором была выстроена модель национального социально-экономического развития. И хотя в экономике Китая предпринимательская, инновационно-внедренческая активность значительно выше, чем в экономике России или Канады, но это в большей степени обусловлено вынужденностью нежели конкурентностью индивидуально-трудовой и предпринимательской инициативы (в Китае социальные гарантии занятым и самозанятым ниже чем в России и фактически отсутствующие по сравнению с Канадой, что заставляет население Китая стремиться к получению доходов любым доступным способом для снижения неопределенности и возможных социальных рисков¹²³).

Таким образом, четвертый глобальный тренд в микроэкономике состоит в абсолютизации ответственности корпоративных и предпринимательских организаций за результаты своей деятельности, связанной с получением экономических выгод. В Российской Федерации только публичные компании нормативно придерживаются некоторых принципов корпоративного гражданства, публикуя соответствующие ежегодные отчеты по социальной и экологической ответственности. Непубличные компании, и тем более малые и микро предпринимательские организации, не имеют представлений о сущности института корпоративного гражданства¹²⁴.

¹²³ Lipton M. Are the BRICS reformers, revolutionaries, or counter-revolutionaries? // South African Journal of International Affairs. 2017. Vol. 24. no 1. pp. 41-59; Bowles S., Durlauf S. N., Hoff K. (ed.). Poverty traps. Princeton: Princeton University Press, 2016.

¹²⁴ Киварина М. В. Концепция корпоративного гражданства: российские особенности // Ответственный редактор. 2016. С. 59; Сергеев Е. П., Кирилина Т. Ю. Тенденции развития социальной ответственности

Индивидуальные предприниматели (малые и средние предпринимательские организации) не заинтересованы в реализации принципов корпоративного гражданства в своей хозяйственной деятельности в первую очередь по причине того, что финансовая нагрузка по социальному страхованию весьма высокая, а переход на принципы корпоративного гражданства – это дополнительные и практически не окупаемые расходы¹²⁵. И последние, в том числе, обусловлены влиянием общего культурного российского контекста на социально-экономические и социально-трудовые отношения¹²⁶.

Причина здесь видится в том, что изначально российское общество было отделено от процесса становления российской государственности (а вследствие и от процессов государственного управления) и от процесса развития экономики. Иными словами, российское общество, т.е. граждане, не могли влиять на те или иные решения, принимаемые государственными или экономическими факторами. В то время как в западноевропейских странах формировалась доминанта эффективного демократического правоприменения¹²⁷, в России сохранялся патриархальный уклад в государственном управлении и в социально-экономических отношениях.

И даже Просвещенный абсолютизм не предполагал, что общество может иметь право голоса в государственном управлении или в вопросах, связанных с ведением экономической деятельности на территории Российского государства. Доминанта патриархальности (суверенной демократии) и по

предпринимательства: сравнительный анализ России и Германии. М., 2015; Мамонтов В. Д., Меркулова Е. Ю. Индивидуальное и социальное начала современного предпринимательства // Социально-экономические явления и процессы. 2015. Т. 10. №. 4.

¹²⁵ Шулимова А. А. Эволюция институциональных форм социальных инвестиций в современной России // Современная экономика: проблемы и решения. 2015. Т. 3. С. 40-48; Аникеева О. П. Социальные инвестиции: теория и практика реализации отечественными и зарубежными компаниями // Символ науки. 2016. №. 5-1.

¹²⁶ Горшенина Е. В., Вицелярова К. Н. Социальная ответственность и культура предпринимательства // Экономические исследования. 2017. №. 3; Сошко И. А. Специфика исследований российского предпринимательства на рубеже XX-XXI веков // Вестник Чувашского университета. 2015. №. 2.

¹²⁷ Remington F. J. The role of police in a democratic society // The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science. 1965. Vol. 56. №. 3. pp. 361-365; Мерло П. Электоральная практика, права человека и общественное доверие к демократической системе // Полис. 1995. – №. 4. С. 123-130; Dewatripont M. Flexible integration: towards a more effective and democratic Europe. Centre for Economic Policy Research, 1995. Vol. 6;

настоящее время противопоставлена в российской экономике институту эффективного демократического правоприменения¹²⁸.

Возможно, именно поэтому в России ни работники, ни работодатели не заинтересованы во внедрении принципов корпоративного гражданства, что на практике выражается в росте неопределенности в финансовой, экономической, социальной сфере. Эта проблематика достаточно подробно раскрыта в институциональных и неинституциональных исследованиях последних лет, мы не будем акцентировать на ней внимание, но отметим, что институциональные реформы объективно необходимы для модернизации экономики и социально-трудовых отношений. Далее же представляется необходимым исследовать специфику российской и зарубежной государственной поддержки малого и среднего предпринимательства.

2.2. Сравнительный анализ государственного содействия развитию предпринимательства в целом и повышению производительности труда в России и за рубежом

В мировой и российской практике государственного управления сложилось устойчивое и, безусловно, правильное представление о том, что сегмент малого и среднего предпринимательства нуждается в системной поддержке, поскольку с одной стороны, он является драйвером экономического роста, а, с другой стороны, способен более быстро создавать новые рабочие места, обеспечивать эффективную занятость и стимулировать производительности труда.

¹²⁸ Коноплин Ю. С. и др. Модель демократии в консервативной политической мысли России на рубеже XIX—XX вв. 2009; Гонтмахер Е. Ш. Либерально-демократические ценности и средний класс // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. 2010. № 3. С. 30-32.

С этой целью в России был разработан в 2018 году, а в 2019 году начал функционировать национальный проект "Малое и среднее предпринимательство", который вместе с проектом, ориентированным на повышение производительности труда (см. главу первую), призван решить институциональные и экономические проблемы, препятствующие росту предпринимательской активности в национальной экономике¹²⁹.

Планировалось, что текущий – 2020 год – будет объявлен годом предпринимательства в Российской Федерации, однако, пандемия COVID-19 фактически обусловила разрушение сегмента малого и среднего предпринимательства¹³⁰.

Но несмотря на это и даже в условиях секвестрования федерального бюджета национальный проект "Малое и среднее предпринимательство" будет продолжен, к концу 2020 года будут внесены в сам проект и федеральные проекты, его формирующие, необходимые коллективы. Всего в национальный проект "Малое и среднее предпринимательство" включено четыре федеральных программы, их краткое описание, задачи и ожидаемые результаты представлены в таблице 2.1.

Итак, к настоящему моменту и до внесения корректив ожидается, что рассматриваемый национальный проект позволит уже в ближайшей перспективе (5 лет) существенно увеличить вклад сегмента малого и среднего предпринимательства в российский ВВП и российский экспорт – соответственно, до 30% и 10%¹³¹, в сравнении с показателями 2018 года. Это существенный прирост, который в принципе должен обеспечить и устойчиво повышаемую динамику российской экономики.

¹²⁹ Паспорт национального проекта "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

¹³⁰ Смирнова Е. А., Антошкина А. Д. Влияние пандемии на экономику и финансовую безопасность Российской Федерации // Экономика и предпринимательство. 2020. №. 6. С. 140-143.

¹³¹ Паспорт национального проекта (программы) "Производительность труда и поддержка занятости" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)

Описание федеральных программ, включенных в национальный проект "Малое и среднее предпринимательство"¹³²

Наименование федеральной программы (проекта)	Цели программы	Ожидаемые результаты
Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности	Создать оптимальные условия для малого и среднего предпринимательства, в том числе упростить налогообложение, отчетность, а также стимулировать самозанятость	1) повышение уровня предпринимательской активности; 2) легализация "серой" и "теневой" самозанятости; 3) обеспечение доступности ресурсов и капитала; 4) решение проблемы чрезмерной административной нагрузки на предпринимателей
Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства	Стимулировать рациональную предпринимательскую инициативу, стимулировать вклад малого и среднего предпринимательства в ВВП и экспорт	1) создание специальной цифровой платформы для информационной поддержки предпринимательской инициативы; 2) совершенствование институциональной и правовой основы участия предпринимателей в госзакупках; 3) создание инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства; 4) обеспечение конкурентной поддержки предпринимателям-экспортёрам
Расширение доступа субъектов МСП к финансовым ресурсам, в том числе к льготному финансированию	Создать эффективную систему льготного финансирования деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства	1) увеличение объема льготного кредитования малых и средних предприятий, в том числе индивидуальных предпринимателей; 2) упрощение доступа для малого и среднего предпринимательства к иным финансовым инструментам
Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации	Создать институционально оптимизированную среду для развития фермерства и сельскохозяйственной кооперации	1) увеличение численности малого и среднего предпринимательства в фермерском сегменте; 2) обеспечение эффективных форм кооперации фермеров и других субъектов российского АПК; 3) формирование кадрового потенциала для фермерской и сельскохозяйственной деятельности

¹³² Составлено автором с использованием источников: Национальный проект "Малое и среднее предпринимательство". Будущее России. URL: <https://futuresrussia.gov.ru/maloe-i-srednee-predprinimatelstvo> (свободный); Паспорт национального проекта "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

Опыт развитых стран показывает, что для обеспечения динамически устойчивого развития сегмента малого и среднего предпринимательства необходимы следующие, системно реализуемые меры¹³³:

- 1) упрощение доступа ко всем видам капитала (финансовому, физическому, интеллектуальному) и производным финансовым инструментам;
- 2) создание института развития и образования предпринимательских кадров;
- 3) вовлечение субъектов малого и среднего предпринимательства в систему государственных заказов;
- 4) обеспечение юридической и судебной защиты предпринимательских интересов, собственности.

С одной стороны, такие меры поддержки уже реализованы в российской правовой среде. Так, например, еще в 2015 году Президентом РФ был подписан указ о мерах, направленных на развитие сегмента малого и среднего предпринимательства¹³⁴. В 2016 году были выдвинуты и реализованы инициативы в области лизинговой поддержки малого предпринимательства за счет развития соответствующей инфраструктуры¹³⁵. В Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства"¹³⁶ в апреле 2020 года были внесены изменения (добавлена Статья 17.1. "Гарантийная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства"¹³⁷).

¹³³ Версоцкий Р. Р. Зарубежный опыт поддержки малого и среднего предпринимательства и возможности его применения в современной России // Управленческое консультирование. 2019. №. 7 (127); Коваленко Н. В., Сулейманова Т. А. Отечественный и зарубежный опыт государственной поддержки малого и среднего предпринимательства // ЦИТИСЭ. 2020. №. 2. С. 471-485; Шахгираев И. У., Албастов А. Р. Субъекты малого и среднего предпринимательства в условиях всемирной пандемии: российский и зарубежный опыт // Экономика и предпринимательство. 2020. №. 8. С. 740-743.

¹³⁴ Указ Президента Российской Федерации от 5 июня 2015 г. N 287 "О мерах по дальнейшему развитию малого и среднего предпринимательства"

¹³⁵ Лизинговая поддержка (2017). Корпорация МСП. URL: <https://corpmsp.ru/finansovaya-podderzhka/lizingovaya-podderzhka/> (свободный)

¹³⁶ Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" (от 08.06.2020 N 169-ФЗ)

¹³⁷ Федеральный закон от 01.04.2020 N 83-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" в целях развития национальной гарантийной системы поддержки малого и среднего предпринимательства"

Кроме этого, был реализован механизм "налоговых каникул" для индивидуальных предпринимателей, эта мера будет действовать до первого января 2024 года¹³⁸, и т.д. Но, с другой стороны, следует обратить внимание на составляющие индекса RSBI, который формируется Промсвязьбанком и характеризует деловую активность в сегменте малого и среднего предпринимательства.

Прежде всего важно отметить, что общий уровень предпринимательской активности в российской экономике достаточно низкий – не превышает в среднем 50,3 п.п. на протяжении последних 3,5 лет (максимально возможное значение индекса составляет 100 п.п.). Динамика суммарного значения индекса RSBI, характеризующего темпы развития малого и среднего предпринимательства в России по версии Промсвязьбанка, представлена на рисунке 2.11.

Итак, данные суммарного индекса RSBI показывают, что потенциал предпринимательства в российской экономике используется не более, чем на 50%. Причем такая ситуация не нова – в первом квартале 2017 года значение Индекса опускалось ниже 50 п.п., а в марте-июне 2020 года использование потенциала малого и среднего предпринимательства снизилось в среднем до 41%, что с одной стороны является прямым следствием влияния пандемии COVID-19 и введения ограничительных мер. Но с другой стороны столь резкое и существенное падение Индекса указывает на то, что в предыдущие годы реализованные меры государственной поддержки не сформировали запас прочности в сегменте малого и среднего предпринимательства, что в общем и целом негативно влияет на способность этого сегмента развиваться под влиянием внешних и внутренних шоков.

¹³⁸ Федеральный закон от 31.07.2020 № 266-ФЗ "О внесении изменений в главу 26.2 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статью 2 Федерального закона "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации")

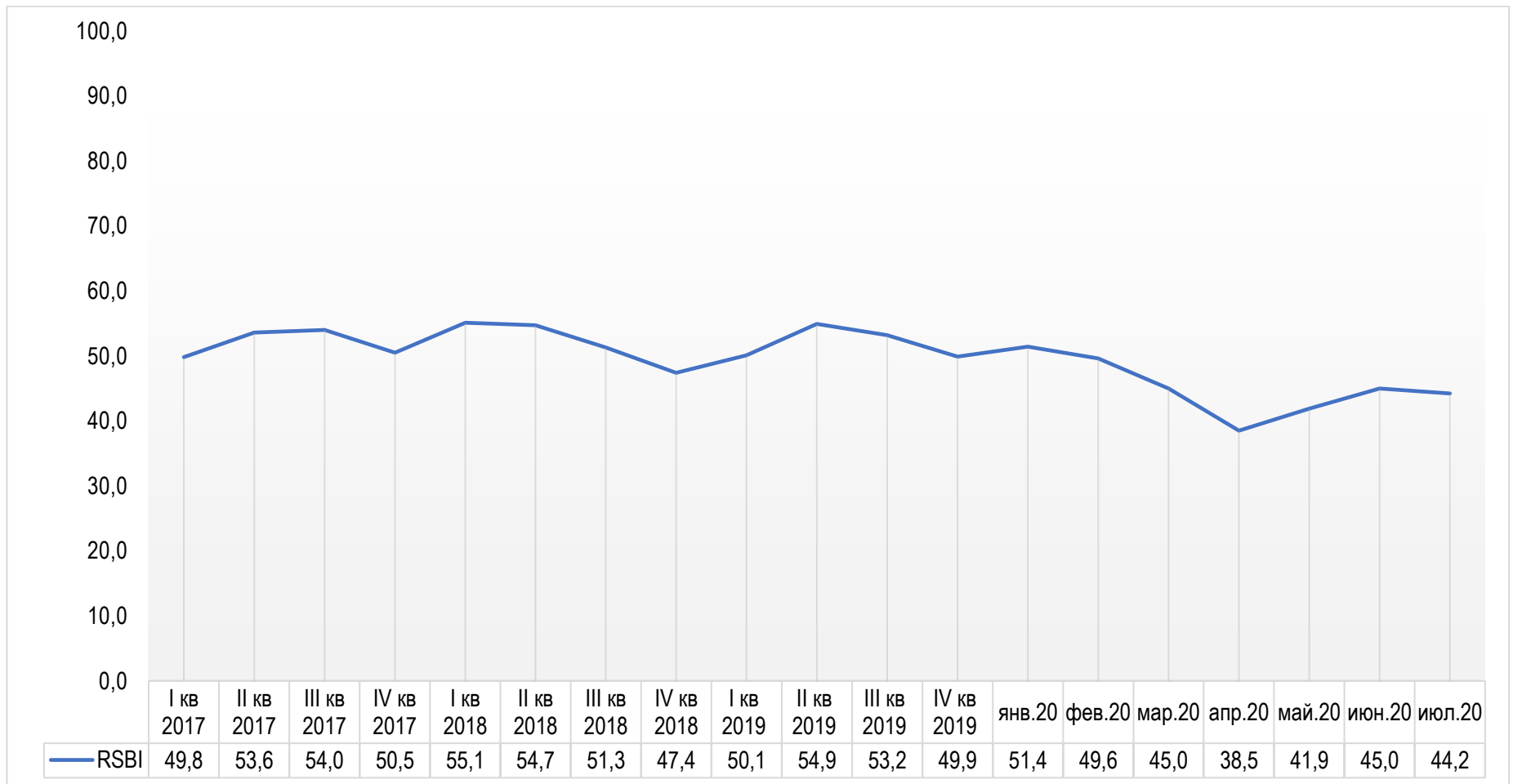


Рис. 2.11. Динамика индекса RSBI (деловой активности в сегменте малого и среднего предпринимательства)¹³⁹

¹³⁹ Составлено автором с использованием источника: Индекс Опоры RSBI: Деловой активности малого и среднего бизнеса (2020). Промсвязьбанк. URL: https://www.psbank.ru/-/media/PSB-1_2/OnlineServices/RSBI-_2020_august_presentation.pdf

При этом, если мы обратим внимание на финансовую составляющую индекса RSBI, то можем отметить, что уровень доступности капитала также остается весьма низким, хотя имеет место значительные прирост этой составляющей индекса в мае 2020 года, но уже в июне и июле снова наблюдается существенное снижение (рис.2.12).

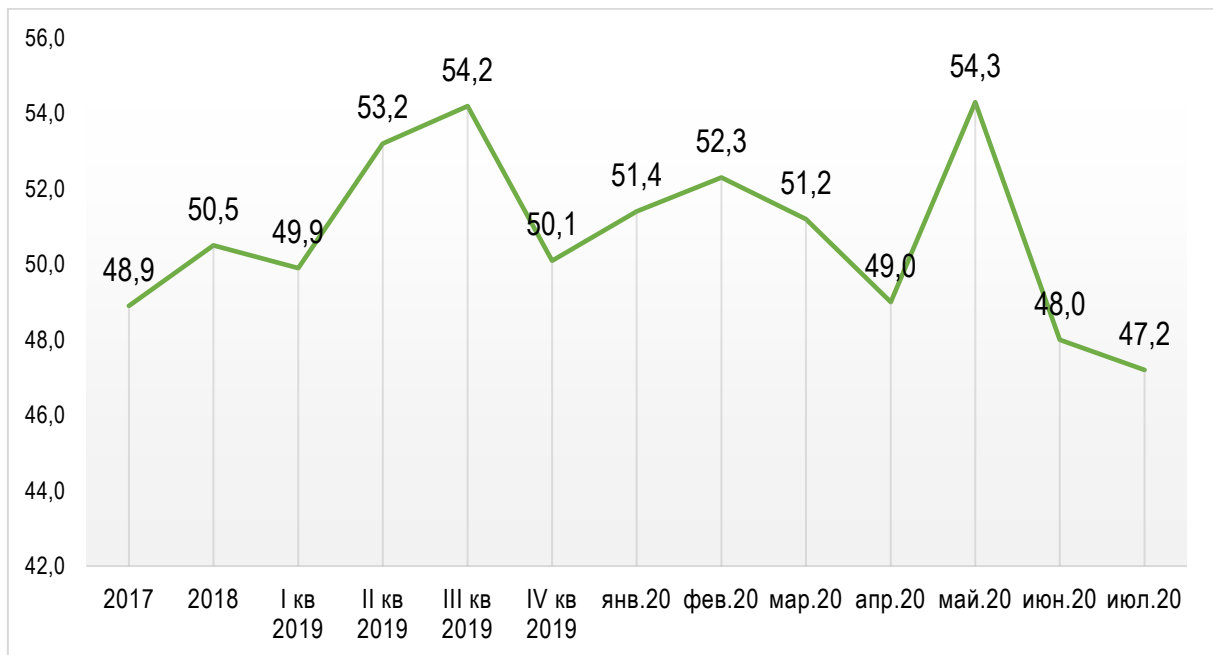


Рис. 2.12. Динамика индекса RSBI по финансовой компоненте (доступность кредитов для малого и среднего предпринимательства)¹⁴⁰

Следует признать, что доля субъектов МСП, которые смогли получить кредит в июле 2020, увеличилась до 12%, в феврале-июне 2020 года удельный вес получивших кредит не превышал 7-9% от общего количества опрошенных предпринимателей. Однако это вовсе не означает рост доступности финансового капитала, но лишь возврат к показателям, которые наблюдались в январе 2020 года, 3 квартале 2019 года и втором квартале 2018 года¹⁴¹.

В части функционирования института предпринимательских кадров, и в целом российского рынка труда с точки зрения доступности

¹⁴⁰ Составлено автором с использованием источника: Индекс Опоры RSBI: Деловой активности малого и среднего бизнеса (2020). Промсвязьбанк. URL: https://www.psbank.ru/-/media/PSB-1_2/OnlineServices/RSBI-2020_august_presentation.pdf

¹⁴¹ Индекс Опоры RSBI: Деловой активности малого и среднего бизнеса (2020). Промсвязьбанк. URL: https://www.psbank.ru/-/media/PSB-1_2/OnlineServices/RSBI-2020_august_presentation.pdf

высококвалифицированных кадровых ресурсов для субъектов малого и среднего предпринимательства, индекс RSBI демонстрирует критическую волатильность (рисунок 2.13).

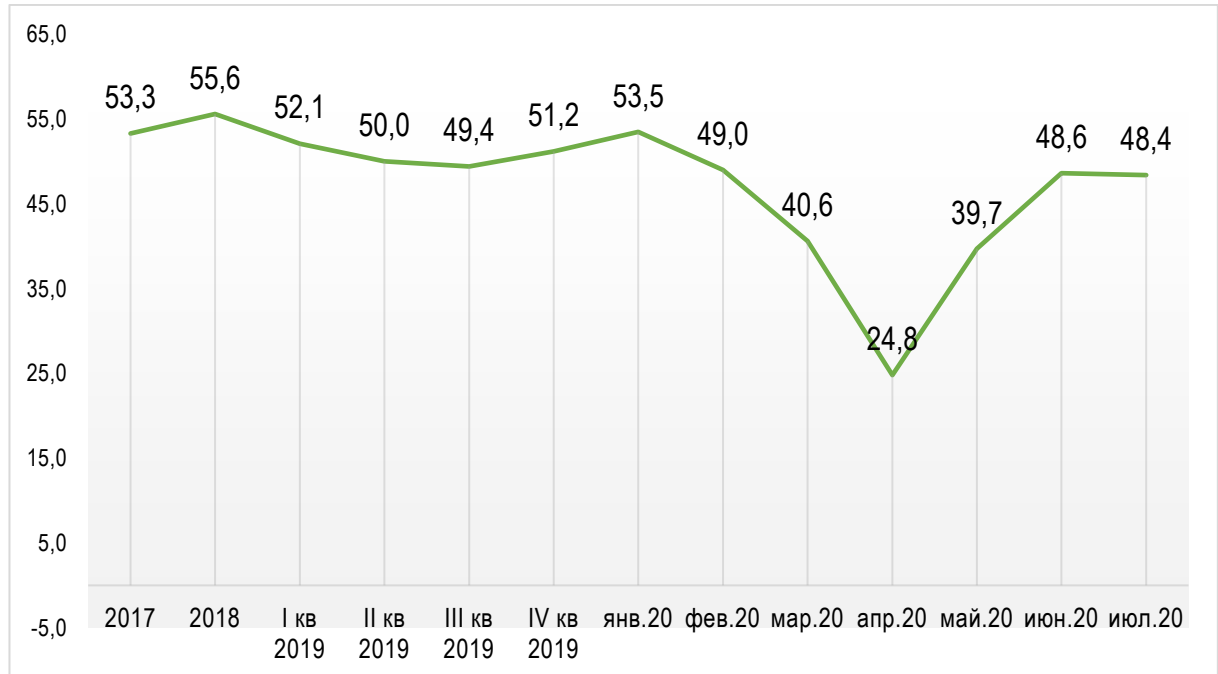


Рис. 2.13. Динамика индекса RSBI по кадровой компоненте (доступность кредитов для малого и среднего предпринимательства)¹⁴²

Проблема с кадрами, с качеством предпринимательского образования, с уровнем компетенций и компетентности управляющих предпринимательскими организациями стоит особенно остро. Эта проблема неоднократно обсуждалась и на высшем федеральном уровне¹⁴³, и на научном уровне¹⁴⁴.

И это проблема связана не с качеством образования, которое получают и работники, и предприниматели в школах, средних профессиональных и высших учебных заведениях. По качеству образования Россия входит в ТОП-

¹⁴² Составлено автором с использованием источника: Индекс Опоры RSBI: Деловой активности малого и среднего бизнеса (2020). Промсвязьбанк. URL: https://www.psbank.ru/-/media/PSB-1_2/OnlineServices/RSBI-2020_august_presentation.pdf

¹⁴³ Путин: малый и средний бизнес находится в самом сложном положении (26.03.2020). Газета "Коммерсант". URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4302041> (свободный); Мишустин анонсировал новые меры поддержки для предпринимателей (7.07.2020). ТАСС. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8903865> (свободный)

¹⁴⁴ Сазанова С. Л., Маркова М. В. Бизнес-образование, институт предпринимательства и предпринимательская деятельность в современной России // Управление. 2016. №. 1 (11).

20 стран с наиболее развитыми системами образования. Проблема в ином – в отсутствии непрерывной системы обучения и повышения квалификации работников, а также в том, что в России сложилась модель "вынужденного предпринимательства" в отсутствие нормальных условий для самореализации и удовлетворения потребностей на рынке наемного труда¹⁴⁵.

Третий важный момент государственной поддержки – участие субъектов малого и среднего предпринимательства в государственных закупках. Принятые за последние несколько лет поправки в 44-ФЗ¹⁴⁶ и 223-ФЗ¹⁴⁷ позволили субъектам малого и среднего предпринимательства получить относительно приемлемый доступ к системе государственных и муниципальных закупок. Министерство финансов по итогам 2019 года приводит статистику двукратного прироста доли субъектов малого и среднего предпринимательства в реализованной стоимости государственных и муниципальных контрактов – еще в 2017 году доля субъектов малого и среднего предпринимательства в этих контрактах не превышала 15%, но уже по итогам 2019 года составила около 31% от общей стоимости размещенных и выполненных заказов¹⁴⁸. По данным государственной корпорации "АО МСП"¹⁴⁹ объем государственным и муниципальных контрактов составит не менее 3,5 трлн рублей, что будет лишь на 6,1% меньше, чем в 2019 году.

При этом позиции субъектов малого и среднего предпринимательства сильны в производственном и массовом секторе, но относительно незаметны в высокотехнологичном секторе государственных и муниципальных

¹⁴⁵ Казанцева С. Ю. Вынужденное предпринимательство // Новое слово в науке: перспективы развития. 2017. №. 1. С. 268-270; Лобанова А. И. Исследование мотивации к трудоустройству молодых специалистов // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. №. 3. С. 411-413; Лохтина Т. Н., Метелица В. И. Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России // Вестник евразийской науки. 2019. Т. 11. №. 1.

¹⁴⁶ Федеральный закон "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 N 44-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 249-ФЗ)

¹⁴⁷ Федеральный закон "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" от 18.07.2011 N 223-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 250-ФЗ)

¹⁴⁸ Статистика (2020). Министерство финансов Российской Федерации. URL: <https://minfin.gov.ru/ru/statistics/> (свободный)

¹⁴⁹ Цифры и факты (07.09.2020). Корпорация МСП. URL: <https://corpmsp.ru/upload/upload/doc/07.09.2020.pdf> (свободный)

закупок¹⁵⁰. Это в целом является вполне логичным, учитывая сохраняющиеся ограничения в доступе к финансовому и интеллектуальному капиталу, прогрессирующе низком уровне образованности российских предпринимателей.

Четвертый важный момент – это юридическая и судебная защита предпринимателей, их интересов. В этом направлении ситуация видится критической. Во-первых, основной спрос на юридическое сопровождение в сегменте МСП связан с арбитражным представительством и вопросами трудового права. Всего лишь 10% опрошенных предпринимателей нуждались в услугах юриста, адвоката или патентного поверенного в вопросах, связанных с защитой интеллектуальной собственности. Иными словами, это указывает на то, что российские предприниматели не могут создавать интеллектуалоемкие продукты или аспекты (рис. 2.14).

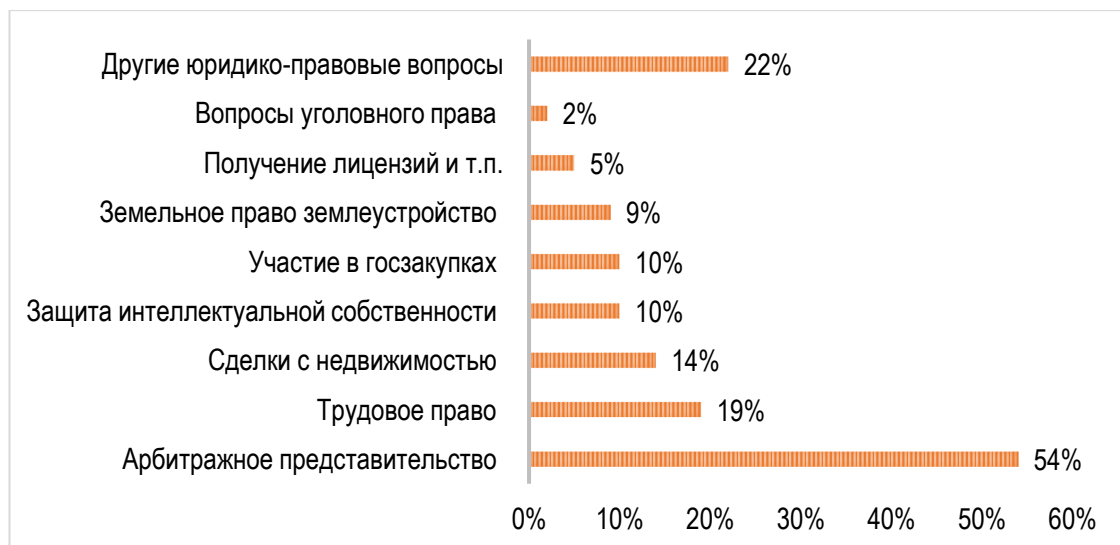


Рис. 2.14. Структура обращений предпринимателей за юридико-правовой защитой и сопровождением бизнеса¹⁵¹

Несмотря на то, что у российских предпринимателей не востребованы услуги юристов и адвокатов, связанных с уголовными преступлениями, только

¹⁵⁰ Цифры и факты (07.09.2020). Корпорация МСП. URL: <https://corpmsp.ru/upload/upload/doc/07.09.2020.pdf> (свободный)

¹⁵¹ Составлено автором с использованием источника: Индекс Опоры RSBI: Деловой активности малого и среднего бизнеса (2020). Промсвязьбанк. URL: https://www.psbank.ru/-/media/PSB-1_2/OnlineServices/RSBI-2020_august_presentation.pdf

по итогам первого полугодия 2020 года зарегистрировано более 71 тыс. преступлений экономической направленности (рис. 2.15).

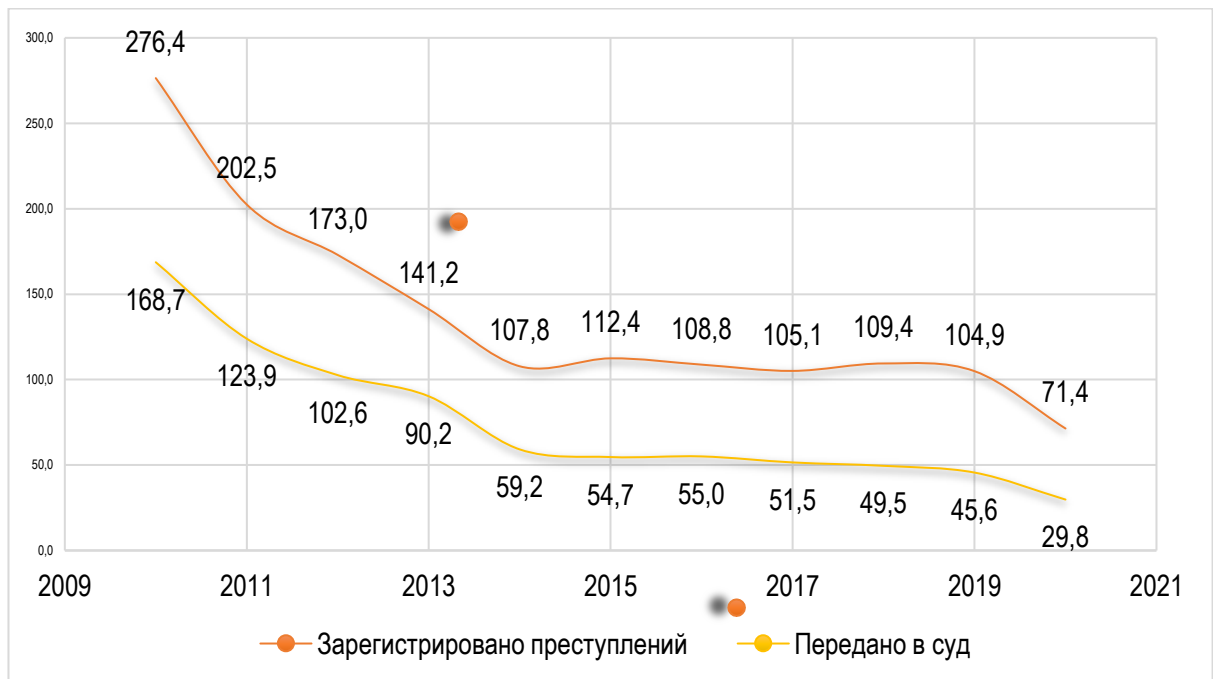


Рис. 2.15. Статистика преступлений экономической направленности в Российской Федерации (тыс. единиц в год, в 2020 году – за полугодие)¹⁵²

Безусловно, количество экономических преступлений снизилось в том числе и по причине декриминализации части статей Уголовного Кодекса РФ, связанных с ведением предпринимательской деятельности и осуществлением экономических видов деятельности. Одновременно с этим снизилась и раскрываемость экономических преступлений – за последние три года в суд передается четыре дела из десяти, в 2010 году таких дел было шесть. Вряд ли это означает, что предпринимательский и экономический нигилизм снизился, скорее всего проблема в зарегулированности предпринимательской деятельности и "эффективности" "теневое сектора" экономики.

¹⁵² Составлено автором с использованием источника: Портал правовой статистики (2020). Генеральная прокуратура Российской Федерации. URL: http://crimestat.ru/offenses_chart (свободный)

Показателен и другой момент – в России разработана большая программа по повышению производительности труда¹⁵³, в которую включены и малые/средние, и крупные/крупнейшие предприятия, что создает, во-первых, сложность в практической реализации мер. И, во-вторых, задача не решается только за счет мер проекта, нужны дополнительные стимулы и инициативы. Проведенный автором обзор зарубежных публикаций по проблеме развития предпринимательства, поддержке производительности труда в этом сегменте позволяют сформулировать следующие основные тезисы¹⁵⁴:

1) поддержка предпринимательской инициативы должна быть наиболее высокой в тех регионах и областях страны, которые характеризуются либо стагнацией экономического роста, либо уже объективной экономической депрессией. В первую очередь – это мало населенные и удаленные от экономических центров страны регионы;

2) стимулирование производительности труда в сегменте малого и среднего предпринимательства должно осуществляться через технико-технологическую мотивацию и модернизацию. Иными словами, в этом вопросе важно поддерживать не все субъекты малого и среднего предпринимательства, но лишь тех, которые готовы инвестировать в технологическое обновление и высокотехнологичные стартапы;

3) необходимо развитие института частных венчурных инвестиций, что позволяет именно малому и микропредпринимательству получать доступ

¹⁵³ Паспорт национального проекта (программы) "Производительность труда и поддержка занятости" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)

¹⁵⁴ Gunasekaran A. et al. Improving productivity and quality in small and medium enterprises: cases and analysis // *International Small business Journal*. 1996. Vol. 15. No 1. pp. 59-72; North D., Smallbone D., Vickers I. Public sector support for innovating SMEs // *Small Business Economics*. 2001. Vol 16. No 4. pp. 303-317; Doo M., Sohn S. Productivity improvement of manufacturing SMEs via technology innovation in Korea // Department of Information and industrial engineering, Yonsei University, Republic of Korea. 2008; Storey D. Six steps to heaven: Evaluating the impact of public policies to support small businesses in developed economies // *The Blackwell handbook of entrepreneurship*. 2017. pp. 176-193; Hausberg J. P., Korreck S. Business incubators and accelerators: a co-citation analysis-based, systematic literature review // *The Journal of Technology Transfer*. 2020. Vol. 45. No 1. pp. 151-176; Das M., Rangarajan K. Impact of policy initiatives and collaborative synergy on sustainability and business growth of Indian SMEs // *Indian Growth and Development Review*. 2020.

к необходимым финансовым и прочим ресурсам, которые впоследствии будут вложены в создание высокотехнологичных решений;

4) развитие и обучение предпринимателей важно выстраивать не на традиционной основе (теория-методология-практика), но на основе sales pitch (умение презентовать и продать свою идею), когда предприниматели учатся представлять свои бизнес-модели окружающим и используют при этом поддержку различных специалистов посредством аутсорсинга;

5) кадровое обеспечение малого и среднего предпринимательства не может быть изменено качественным образом вне общего контекста трансформации национального рынка труда. Одновременно с этим необходимо встраивать предпринимательские организации в процессы непрерывного обучения, которые сложно поддерживать без государственного содействия;

б) снижение налоговой и социальной нагрузки, в том числе за счет перераспределения ответственности в области социальных налогов между работодателями и работником (т.е. последний тоже становится налоговым агентом, уплачивающим самостоятельные взносы по медицинской, пенсионной страховке) позволяет снизить неформальную занятость, увеличить уровень благосостояния трудящихся в сегменте малого и среднего предпринимательства, сократить долю теневого сектора в национальной экономике.

Таким образом, становится очевидным, что в современных условиях, в том числе и в отсутствии эффективной государственной поддержки в предпринимательских организациях, рост производительности труда может быть решен за счет:

1) мероприятий по технико-технологическому обновлению основной (операционной) деятельности;

2) повышения квалификации и развития профессиональных компетенций у работников предпринимательских организаций;

3) изменения системы материального вознаграждения затрат труда с учетом уровня индивидуальной производительности каждого работника.

Перечисленные выше положения подтверждают выводы, сделанные нами в рамках первой главы исследования. Но для их реализации на практике необходимо, чтобы предпринимательская организация демонстрировала динамическую устойчивость в своем развитии. Этот вопрос будет рассмотрен более подробно в следующем разделе главы второй данной диссертационной работы.

Таким образом, на данном этапе исследования мы установили, что лишь одно из четырех возможных направлений поддержки сегмента малого и среднего предпринимательства функционирует в России относительно нормально. И проблема состоит не том, что недостаточно выделяется средств и ресурсов, а в том, что эти средства и ресурсы расходуются и используются нерационально, что обусловлено сложностью бюрократических процедур оказываемой поддержки. Еще один важнейший аспект – это не взаимодополнение, но дублирование инициатив в двух национальных проектах: по поддержке малого и среднего предпринимательства и по повышению производительности труда, в том числе и в рассматриваемом нами сегменте. Очевидно, что некоторая непродуманность и бюрократизация поддержки малого и среднего предпринимательства не способствуют формированию оптимального институционального пространства для его развития.

Поэтому далее целесообразно исследовать институциональную составляющую, которая в том числе позволит разработать подходы к моделированию динамически устойчивых форм развития малых и средних предпринимательских организаций.

2.3. Мониторинг институциональной динамики сегмента предпринимательства и оптимизация моделирования динамически устойчивых форм их развития

"Институты имеют значение" - утверждает в своих личных и совместных научных трудах Д. Норт¹⁵⁵, и это утверждение следует принимать как аксиому, поскольку многократно на практике было подтверждено, что институты, т.е. нормы и правила, определяющие регулярность поведения индивидов, конкретным образом формируют и трансформируют пространство, в котором происходит социально-экономическое развитие национального сообщества.

В российском обществе и в российской экономике порядка 30 лет назад произошли кардинальные изменения, связанные с разрушением административно-командной (неконкурентной) и появлением рыночной (конкурентной) экономики.

Экономика России остается на аутсайдерских позициях по причине институциональной неразвитости – эффективные рыночные институты, которые были заложены в период первых реформ (1990-е – начало 2000-х), не получили своего развития. Напротив, государство как институт со сравнительным преимуществом применения силы получило наиболее широкие полномочия и в регуляции (дерегуляции) экономики, и в построении наиболее выгодных для государства процессов развития национального сообщества¹⁵⁶.

Это не замедлило сказаться на состоянии конкурентной среды и предпринимательской активности. Так, в 2010 – 2015 гг. конкурентоспособность российской экономики существенно снизилась, в период после 2015 года прослеживается рост позиций в мировом рейтинге, но основная причина увеличения позиций – это проведение в 2018 году

¹⁵⁵ North D. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge University Press, 1990; Норт Д., Уоллис Д., Вайнгафт Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. Института Гайдара, 2011.

¹⁵⁶ Малых О. Е. Экономическое поведение государства: сущность, факторы, модели: автореферат дисс... доктора экон. наук. М., 2008

Чемпионата мира по футболу, что сделало российскую экономику более открытой и демонстрирующей высокие темпы роста (см. рисунок 2.16).

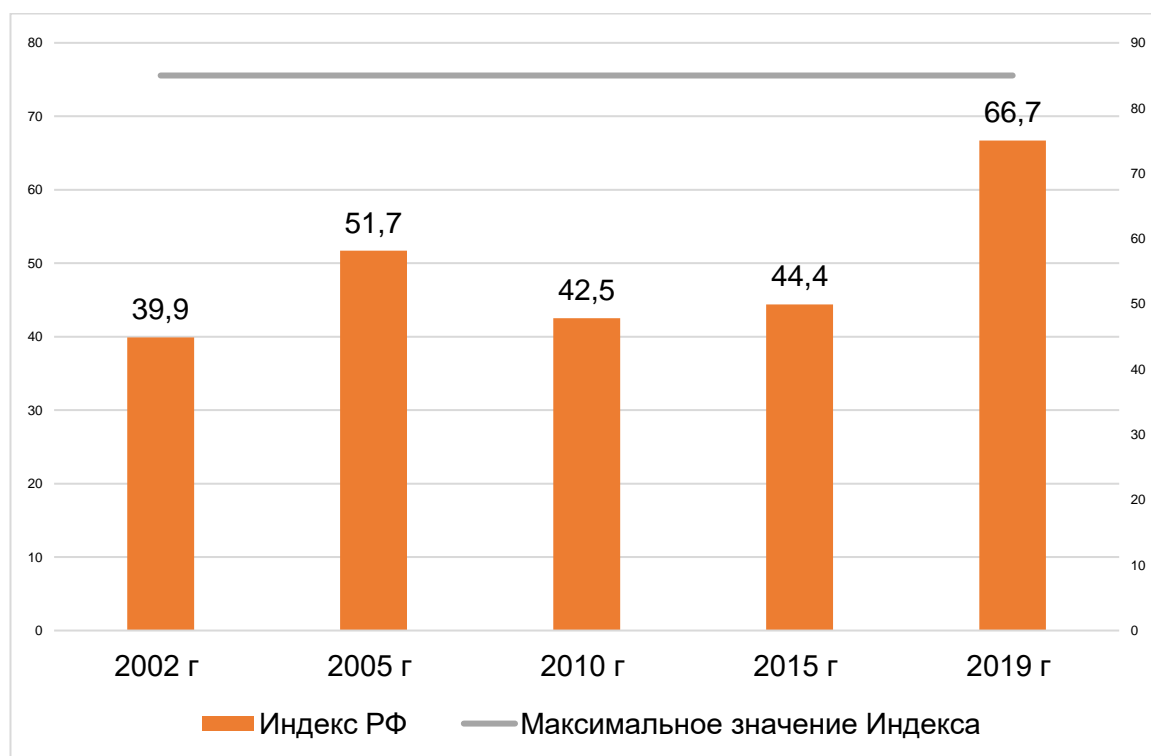


Рис. 2.16. Динамика российского Индекса глобальной конкурентоспособности¹⁵⁷

О снижении предпринимательской активности было сказано выше, здесь же мы акцентируем внимание на институциональном контексте предпринимательской конкуренции. В первую очередь необходимо обратить внимание на различие в подходах к оценке конкуренции на российском рынке в целом и в предпринимательском сегменте в частности.

Так, по данным Аналитического центра при Правительстве РФ¹⁵⁸, конкуренция в российской экономике постоянно растет, однако этот вывод сформулирован на основании опроса 602 респондентов – предпринимателей, имеющих малый бизнес. При этом по данным государственной статистики в 2018 году в сегменте малого предпринимательства, включая

¹⁵⁷ Источник: Global Competitiveness Report. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/free>

¹⁵⁸ Оценка состояния конкурентной среды в России (2018). Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации <http://ac.gov.ru/files/publication/a/3112.pdf> (свободный)

микропредприятия, осуществляло свою деятельность не менее 2,6 млн. организаций¹⁵⁹. Очевидно, что экспертное мнение менее 1% опрошенных предпринимателей не может считаться релевантным. Это указывает на то, что институциональных условия для развития конкуренции и предпринимательства в российской экономике по-прежнему нет. Второй важнейший для данного диссертационного исследования момент – это отраслевая структура предпринимательства (см. данные рис. 2.17).

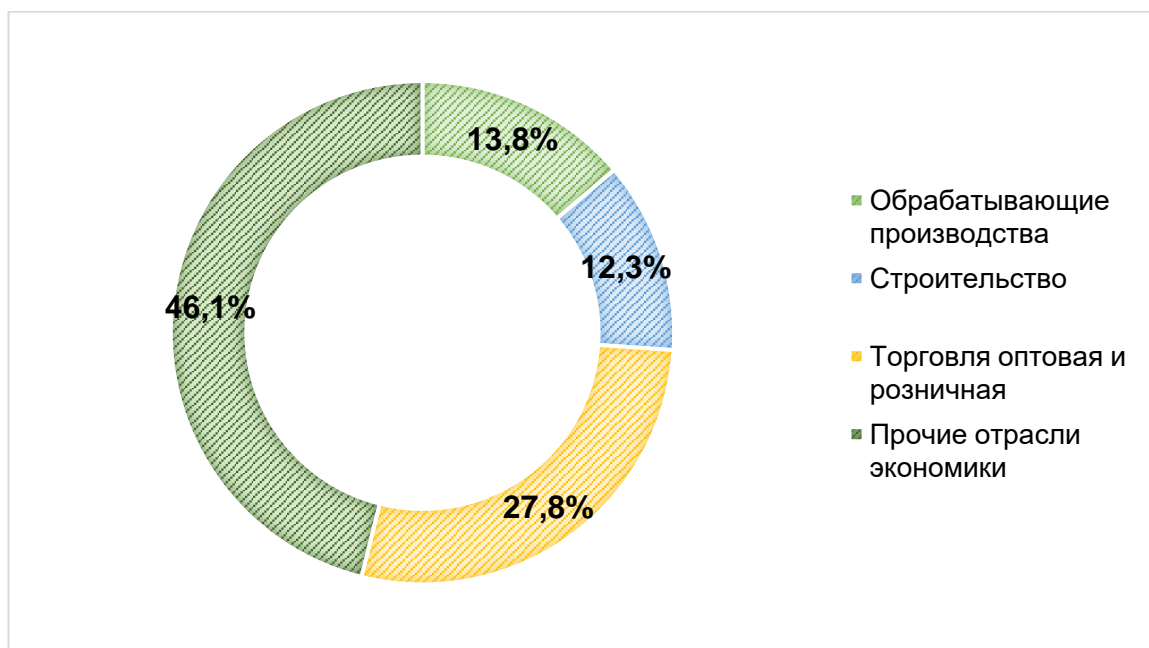


Рис. 2.17. Отраслевая структура российского предпринимательства по состоянию на 2019 год¹⁶⁰

Итак, 54% малых и средних предпринимательских организаций осуществляют свою деятельность в трех отраслях: строительство, обрабатывающие производства, торговля (опт и розница). И именно на эти три отрасли приходится основная часть наименее квалифицированных трудовых ресурсов¹⁶¹, и именно эти три отрасли наименее технологически развиты¹⁶².

¹⁵⁹ Институциональные преобразования в экономике (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный

¹⁶⁰ Источник: Институциональные преобразования в экономике (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный

¹⁶¹ Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капельюшниковой. М.: Издательский дом ВШЭ, 2017

¹⁶² Дятлов С., Селищева Т. Регулирование экономики в условиях перехода к инновационному развитию. Litres, 2018.

Таким образом, реаллокация трудовых ресурсов в российской экономике складывается не в пользу устойчивого развития малых и средних предпринимательских организаций. Также следует отметить, что сфера услуг, которая наиболее доступна для ведения алого и среднего бизнеса, в России имеет меньшую долю в экономике, нежели в развитых странах.

В частности, сфера услуг в наиболее развитых странах, например, в Германии производит в 2,5 раза больше валового национального дохода, чем сфера услуг в России. Хотя в Германии численность трудовых ресурсов в три раза меньше, чем в России¹⁶³. И это тоже связано с тем, что институализация российской экономики находится на низком уровне. Преобладание формальных, запретительных и принудительных институтов создает стимулы и предпосылки для дальнейшего роста теневого сектора экономики, в который обычно вливается малое и среднее предпринимательство, не справляясь с нагрузкой, возложенной на него государством, например, в части социального обеспечения работников (пенсионное и медицинское страхование).

Оценки теневого сектора в российской экономике весьма сильно разнятся в зависимости от источника. Так, например, официальная оценка теневого сектора составляет примерно 15% (2018 - 2019 год), Росинформмониторинг оценивает теневой сектор России за период 2017 – 2018 год на уровне 20%, а Международный валютный фонд уже не одно десятилетие регистрирует уровень российского теневого сектора 30-33% от ВВП¹⁶⁴. Рост уровня и масштабов коррупции еще одна важная причина снижения качества конкуренции и неразвитости рыночных институтов в российской экономике (рис. 2.18).

¹⁶³ По данным источника: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

¹⁶⁴ Теневая экономика в России составила 20% ВВП страны. Forbes 22/02/2019. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/372659-tenevaya-ekonomika-v-rossii-sostavila-20-vvp-strany> (свободный)

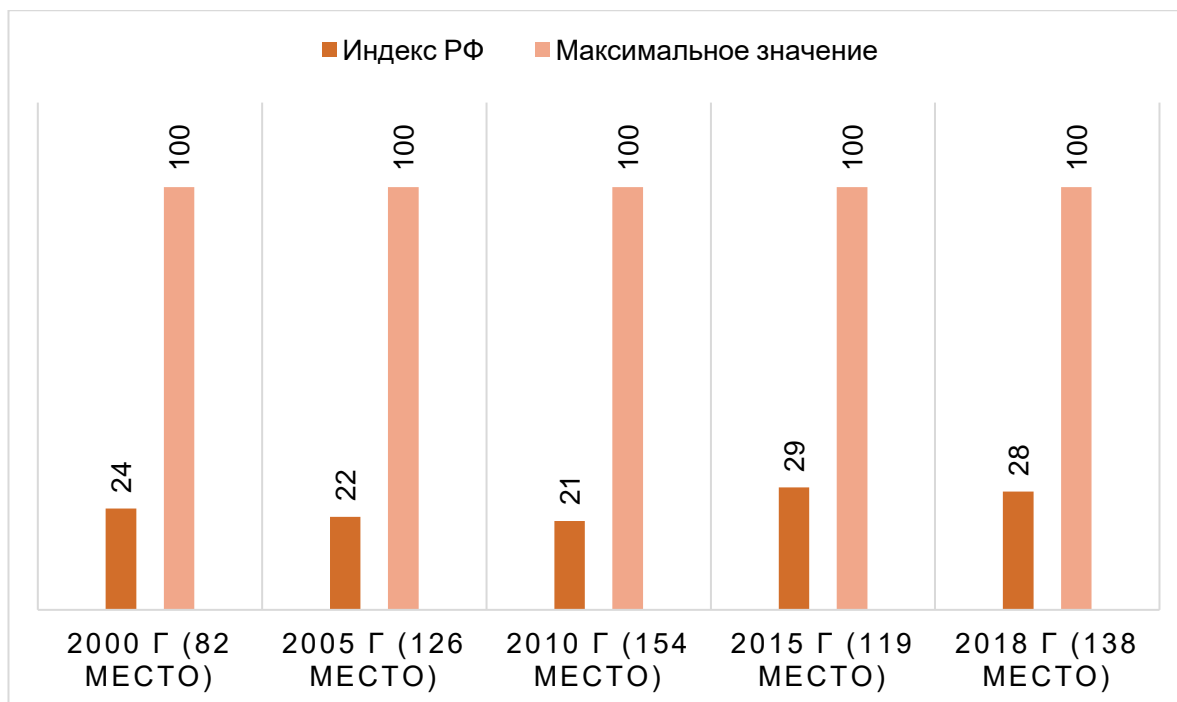


Рис. 2.18. Положение России в Индексе восприятия коррупции¹⁶⁵

Таким образом, на данном этапе исследования становится очевидным, что проблема институциональной независимости неэффективной реаллокации трудовых ресурсов по отраслям и секторам экономики негативно влияет на конкурентную среду и качество (добросовестность) конкуренции предпринимательских организаций.

Ряд отечественных экономистов (среди них: О.А. Иншаков в соавторстве с Д. Фроловым и Е. Руссковой¹⁶⁶, Р. М. Нуреев¹⁶⁷, О.Ю. Мамедов¹⁶⁸, В. Тамбовцев¹⁶⁹, Г.Б. Клейнер¹⁷⁰, В.М. Полтерович¹⁷¹,

¹⁶⁵ Источник: Индекс Восприятия Коррупции. Transparency International. Россия (2019). URL: <https://transparency.org.ru/research/indeks-vospriyatiya-korruptsii/> (free)

¹⁶⁶ Иншаков О. В., Фролов Д. П. Институциональность пространства в концепции пространственной экономики // Пространственная экономика. 2007. №. 1; Иншаков О. В., Русскова Е. Г. Инфраструктура рыночного хозяйства: системность исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2005. №. 2.

¹⁶⁷ Нуреев Р. М. Экономическая компаративистика (сравнительный анализ экономических систем). М.: Scientific magazine Kontser, 2017.

¹⁶⁸ Мамедов О. Ю. Нерыночный драйвер смешанной экономики // Terra Economicus. 2018. Т. 16. №. 1.

¹⁶⁹ Тамбовцев В. Л. Институциональные изменения в российской экономике // Общественные науки и современность. 1999. №. 4. С. 44-53; Тамбовцев В. Теории государственного регулирования экономики. – Litres, 2017.

¹⁷⁰ Клейнер Г. Б. Системный ресурс стратегической устойчивости экономики // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2015. №. 4 (223); Клейнер Г. Б. Институты: определение, признаки и направления исследования // Управление. 2016. №. 3 (13).

¹⁷¹ Полтерович В. М. и др. Судьба экономических программ и реформ в России (Круглый стол в рамках XVIII

А. Олейник¹⁷², Б. Корнейчук¹⁷³, А. Тарушкин¹⁷⁴) отметили следующие минусы функционирования институциональной среды российской экономики в текущем и краткосрочном периоде:

1) отсутствие необходимой информации для принятия управленческих решений, что приводит к криминализации экономических отношений, институциональной коррупции. Причинами этого является низкий уровень доверия во взаимоотношениях между экономическими агентами и самим государством, а также неприятие "издержек государственного управления и регулирования экономики", к последним стоит отнести коррупцию, кумовство (непотизм), социальную и экономическую несправедливость в распределении доступа к ресурсам и благам, необходимым для материального и нематериального производства, проч.;

2) неразвитость институциональной среды, необходимой для эффективного и добросовестного правоприменения. В сущности, российская экономика является не правовым, но неформальным договорным конструктом, в котором межличностные договоренности всегда важнее, чем законодательные и подзаконные нормы. Для властных институтов в настоящее время такое положение представляется выгодным, поскольку отсутствует необходимость обеспечивать равные для всех экономических агентов рыночные условия, а также совершенствовать правовую природу социально-трудовых отношений;

3) российская правовая система несмотря на то, что декларативно базируется на демократических ценностях, во многом изобилует пробелами и юридическими лакунами, что позволяет субъектам правоотношений

Апрельской международной научной конференции НИУ ВШЭ) // Вопросы экономики. 2017. №. 6. С. 22-44; Полтерович В. М. Институты догоняющего развития (к проекту новой модели экономического развития России) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. №. 5 (47).

¹⁷² Олейник А. Модель сетевого капитализма // Вопросы экономики. 2003. №. 8. С. 132-149; Олейник А. Институциональные ловушки" постприватизационного периода в России // Вопросы экономики. 2004. №. 6. С. 79-94

¹⁷³ Корнейчук Б. В. "Эффект колеи" в контексте эволюционной теории экономических изменений // Terra eonomicus. 2016. Т. 14. №. 1.

¹⁷⁴ Тарушкин А. Б. Институциональная экономика: Идеи и концепции. СПб: Издательство "Питер", 2014.

(например, государству и предпринимательству, предпринимательству и работникам, т.д.) оппортунистски интерпретировать формальные нормы и правила, установленные законодательно. Это в свою очередь приводит к прогрессу бюрократии, что в конечном итоге негативно влияет на инновационную активность предпринимательства, сокращает у экономических агентов, в том числе у работников стремление к профессиональному и общему развитию.

Это имеет долгосрочные последствия, которые обычно выражаются в отсутствии потенциала роста в национальной экономике и это же означает необходимость формирования новых институтов¹⁷⁵. Институциональная среда выступает основным критерием, определяющим правила поведения экономических субъектов, которые представляют собой институциональные соглашения. Под институциональными соглашениями, следует понимать договоренности между субъектами, определяющие способы координации их экономических отношений, целей, деятельности.

К институциональным соглашениям относятся¹⁷⁶:

- а) контракты, как добровольные установления экономическими агентами правила обмена;
- б) правила функционирования экономических и политических отношений,
- в) правила определение иерархических структур субъектов,
- г) гибридные формы институциональных соглашений.

Иерархия отношений экономических субъектов в институциональной среде благосостояния выстраивается через влияние и воздействия, правил соподчиненности и жесткости детерминации поведения экономических агентов, что обеспечивает регулярность, большую четкость, высокую предсказуемость и надежность функционирования связей субъектов. Для того

¹⁷⁵ Литвинов В. А. Покупательная способность денежных доходов населения в системе исследования уровня жизни: автореферат дисс... доктора экономических наук. М., 1999

¹⁷⁶ Аузан А. и др. (ред.). Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория. Litres, 2017; Науменко Т. В. Деятельностный подход как объяснительный принцип для институциональной экономики // Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. Т. 2. №. 2. С. 4-6.

чтобы занять место в институализированных социальных связях, надо взять на себя определенные обязанности и права. Данные права и обязанности представляют собой исторически отобранный, наиболее эффективный вариант поведения участника институализированных связей, в том числе опосредующих конкуренцию. Для развития добросовестной конкуренции необходимо учитывать следующие институциональные аспекты (таблица 2.2).

Государство, как экономический субъект, играет важнейшую роль в формировании и изменении институциональной среды в национальной экономике, оно может способствовать созданию эффективных институтов, так и, наоборот, создавать институциональную структуру, которая сдерживает конкуренцию. Обеспечить новое качество отношений хозяйствующих субъектов, а также организацию этих отношений, разрешить имеющиеся противоречия, возможно за счет внедрения контрактов в деятельность индивидов, способствующих интенсивному росту благосостояния.

Таблица 2.2

Институциональные аспекты развития конкурентной среды в российской экономике¹⁷⁷

Институциональный аспект	Содержание аспекта
Воздействие субъектов на институциональные соглашения	Институциональные соглашения формируются под воздействием экономических субъектов, выражающих свои предпочтения, интересы и цели при создании институциональных соглашений. Происходит взаимное влияние индивидов на сущность взаимодействия. С тем, чтобы такое взаимодействие содержало минимум оппортунизма необходимо снижать уровень экономической неопределенности и сокращать уровень асимметрии информации
Влияние институциональных соглашений друг на друга	Содержание институциональных соглашений позволяет влиять на поведение субъектов, которые в свою очередь влияют на характер изменения структуры институциональных соглашений. Так, соглашения между субъектами определяют разнообразные типы частных контрактов, правил действий, влияют на выбор экономических агентов и на добросовестность конкуренции на внутренних и внешних рынках

¹⁷⁷ Предложено автором

Продолжение таблица 2.2

Институциональный аспект	Содержание аспекта
Влияние институциональных соглашений на поведение субъектов	В целом, институциональные соглашения заключаются экономическими агентами добровольно, однако, непредвиденные обстоятельства могут изменить ситуацию принятия решений. Так, заключенные соглашения, в определенный период времени, может оказаться для индивида невыгодными, поэтому разрыв соглашения одной стороной может привести к издержкам другой стороны, часто превышающим выгоды первого субъекта. При данных обстоятельствах немаловажное значение выполняет механизм принуждения исполнения соглашений, воздействуя на поведение первого субъекта, предотвращая возникновение социальных и экономических потерь
Влияние институциональной среды на поведение субъектов	Формальные институты могут принуждать субъектов действовать с минимумом оппортунизма в экономических и социальных отношениях, но при этом неформальные институты могут стимулировать не легитимные действия, что приводит к прямому и опосредованному нарушению процессов социально-экономического развития, негативно влияет на состояние конкуренции
Влияние субъекта на институциональную среду	Возможность субъектов влиять на институциональную среду осуществляется двумя способами: <ul style="list-style-type: none"> • во-первых, через участие в выборах законодательных органов государства, принимающих законы, • во-вторых, через заключение институциональных соглашений, содержание которых также способно воздействовать на институциональную среду.

Теоретико-методический дискурс свидетельствует о том, что в институциональной экономике отсутствует единый подход к пониманию "контракт", что порождает нечеткость, терминологическое разночтение и произвольное толкование этого понятия. Современные исследования сходятся к тому, что контракт представляет собой легитимный, но включающий и частные отношения, способ и инструмент для экономического обмена на условиях равноправия, добросовестности и свободной конкуренции (см. таблицу 2.3).

Элементы контрактных соглашений, важные для развития конкурентной среды в российской экономике¹⁷⁸

Важнейшие элементы	Агентские контракты	Неявные контракты (самовыполняющиеся)	Отношенческие контракты (неформальные, необязывающие)
Характеристика контракта	Отношения, по меньшей мере, между двумя экономическими субъектами (принципал-агент); обладают односторонним доверием	Отношения между партнерами строятся на нормах поведения, а не на распределении риска; обладают двусторонним доверием	Синтез теорий принципал-агент (агентские отношения) и теория самовыполняющихся соглашений: взаимная зависимость участников контракта, отсутствуют четко определенные обязательства
Условия соблюдения контракта	юридические	Отчасти правовые, в большей мере условные (неформальные)	В основном юридические, однако, выходящие за пределы контракта, т.е. могут быть неконтрактными
Период заключения контракта	краткосрочный	Средне- и долгосрочный	Долгосрочный
Форма контракта	Стандартные соглашения, в которых оговариваются условия его выполнения	Специфичное соглашение, с условными изменениями	Контракт сводится к передаче одной стороной права контроля своих действий другой стороне
Факторы, ограничивающие действия контракта	Высокие агентские издержки (отношение агентов к своей деятельности)	Нарушение равновесного состояния соглашений: доверия среди работников	Ограничение рационального поведения: процесс оптимизации при ограниченной информации
Способы разрешения конфликтов за несоблюдение контрактных обязательств	Суд	Расторжение контракта, без вмешательства третьей стороны	1) гарантии со стороны законодательства ограничены; 2) участники контракта явно либо неявно договариваются о процедуре разрешения любых проблем, которые могут быть возникнуть в будущем

¹⁷⁸ Разработано автором

Контрактные отношения способствуют адаптации субъектов к реальным условиям и контролю за выполнением взятых обязательств в процессе воспроизводства благ, сокращению трансляционных издержек, являясь барьером на пути оппортунистического поведения в осуществлении хозяйственной деятельности. Это способствует развитию добросовестной конкуренции, стимулирует экономический рост, обеспечивает устойчивость социально-экономического развития, а также нормализует социально-трудовые отношения между работниками и предпринимателем. Следует отметить, что в изменяющихся конкурентных условиях, когда ряд традиционных видов экономической деятельности утрачивает своё значение и в контексте обеспечения занятости, и в контексте вклада в национальное благосостояние. Роль институтов (формальных, демократических, ориентированных на поддержку свободы рынка и конкуренции, и одновременно на снижение предпринимательского и трудового оппортунизма, поддержку должной информационной симметрии) становится ведущей. Следует отметить также, что структурная трансформация экономики под влиянием институциональных, и технологических факторов может стать причиной роста безработицы. Такая корреляция была найдена еще 30 лет назад, но на практике это не всегда означает нахождение причинно-следственной связи¹⁷⁹.

Так, например, российские исследования¹⁸⁰ и данные государственной статистики¹⁸¹ показывают низкий уровень структурной безработицы в национальной экономике. Кроме этого, Росстат демонстрирует высокие показатели трудоустройства выпускников различных учебных заведений послешкольного образования – до 84% от всего потока.

¹⁷⁹ Jackman R. et al. Structural unemployment // Oxford bulletin of economics and statistics. 1987. Т. 49. №. 1. С. 9-36.

¹⁸⁰ Зайцева И. Ю., Бибаева Е. В. Занятость и безработица в России: анализ основных тенденций // Современные исследования. 2018. №. 1. С. 21-22.

¹⁸¹ Институциональные преобразования в экономике (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный; Рынок труда, занятость и заработная плата (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries свободный

Данные показывают, что российский рынок труда декларативно способствует трудоустройству новой рабочей силы. Но при этом выпускники, имеющие высшее образование, во-первых, имеют значительно больше шансов на трудоустройство, во-вторых, трудоустраиваются по своему профилю, либо по смежным специальностям. У выпускников, не получивших высшего образования, в каждом четвертом случае будет проблема с трудоустройством (и в целом, и по специальности, поскольку в статистике учтены лишь формальные данные о трудоустройстве по специальности). Более того, если принять во внимание место основного проживания выпускников, то следует отметить, что существующая структура является оптимальной и соответствующей преимущественно городским условиям проживания.

В то время как проживание на селе лишь для каждого пятого выпускника ВУЗа создает проблему трудоустройства. Но каждый третий-четвертый выпускник, не имеющий высшего образования, и проживающий в сельской местности вряд ли будет трудоустроен (см. данные, представленные на рис. 2.19). Фактически складывается ситуация, когда с одной стороны национальная система образования ежегодно выпускает на рынок труда новые профессиональные кадры, а, с другой стороны, эти кадры (работники) не могут трудоустроиться, несмотря на то что проблема кадрового дефицита в российской экономике стоит весьма остро.

И это приводит нас к пониманию того, что формальный рынок труда в России ориентирован на свободу трудового выбора, но в действительности эта свобода выбора во многом является мнимой, поскольку фактическое состояние реального сектора национальной экономики не формирует у действующих и потенциальных работников высокой трудовой мотивации, в том числе и по причине технико-технологической отсталости.

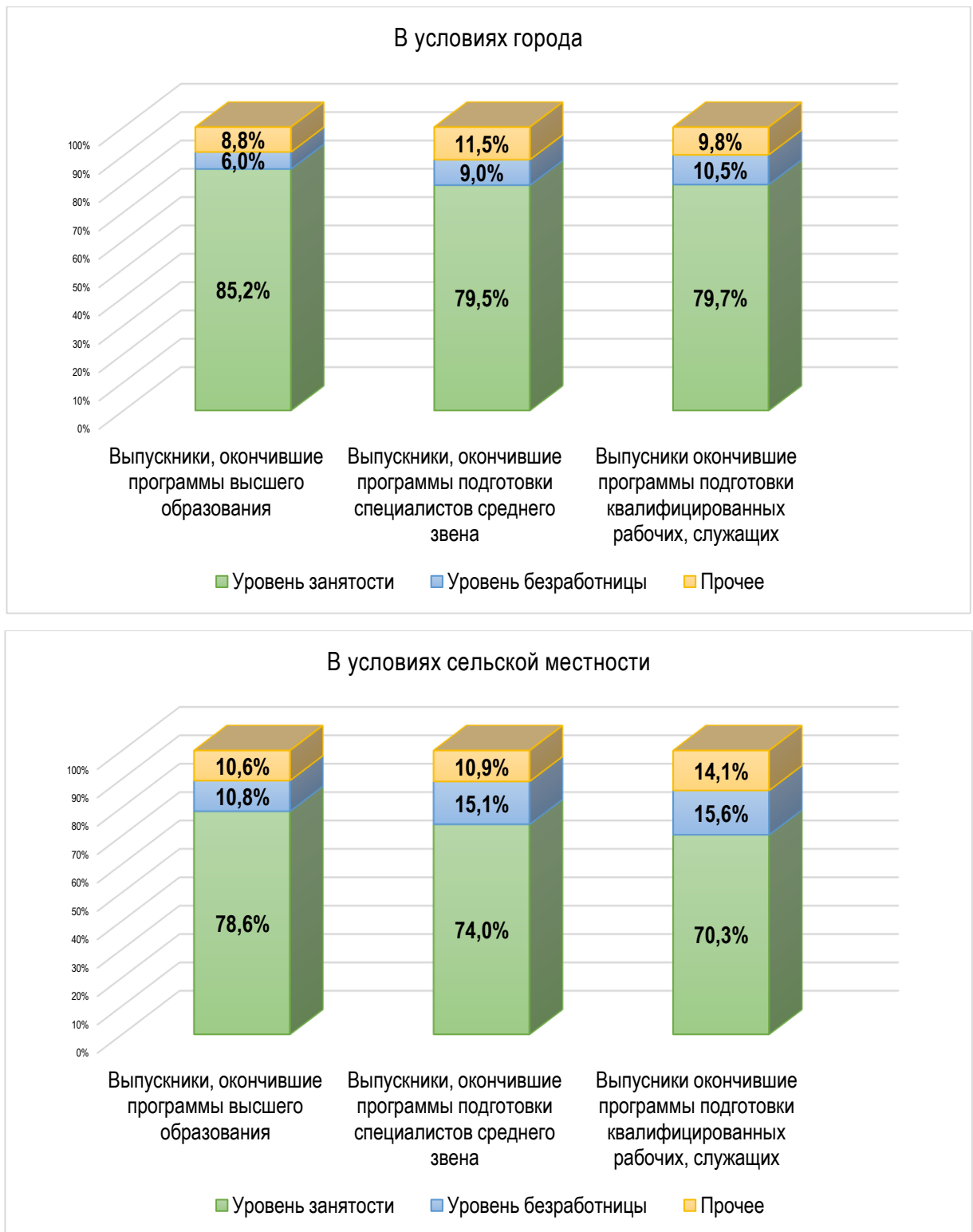


Рис.2.19. Структура занятости и безработицы выпускников различных учебных заведений в зависимости от их основного места проживания (город или сельская местность)¹⁸²

¹⁸² Источник: Рынок труда, занятость и заработная плата (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (свободный)

С точки зрения ООН и Международной организации трудовая и предпринимательская активность обусловлены примерно одинаковыми институциональными факторами, среди которых важнейшими являются: качество жизни, когнитивное развитие, доступ к ресурсам и технологиям. Россия является одним из лидеров по интеллектуальному развитию и образованности населения. Но при этом по уровню развитости рынков, инфраструктуры, институционализации экономики, а также по условиям для ведения бизнеса и предпринимательской деятельности Россия практически в два раза отстает от своего ближайшего партнёра – Китая¹⁸³.

Существующий уровень институционализации национальной экономики не создает у предпринимателей уверенности в будущем и это является одной из причин того, что высокотехнологичное, инновационно ориентированное предпринимательство в России является слабо развитым, а чрезмерное участие государства в экономике ограничивает свободу конкуренции и не позволяет привлекать инвестиции в венчурные идеи. Это приводит к тому, что предприниматели не могут формировать долгосрочное видение своего дела и выбирают те виды экономической деятельности, где уровень коммерческой отдачи быстрый, краткосрочный. Но предприниматель кроме долгосрочного видения развития своего дела, а также помимо стремления к добросовестной конкуренции должен обладать умением исследовать перспективы, планировать и формировать модели динамически устойчивого развития своей организации.

Среди ключевых форм и методов планирования стратегически устойчивого и конкурентоспособного развития предпринимательских организаций особое положение занимает группа экономико-математических методов, которые в качестве средства решения используют те или иные модели. Под моделями понимаются мысленные или материальные системы, замещающие объект познания и служащие источником новой информации и знаний о нем. По существу, модели – это аналоги, представленные в реальном

¹⁸³ The Legatum Prosperity Index – 2019. URL: <https://www.prosperity.com/rankings?pinned=&filter=> (свободный)

мире, либо в виртуальной среде (например, в специальных программах в виде символьных записей, либо математических функций), сходство которых с оригиналом существенно, а различие несущественно¹⁸⁴.

Модели, которые в том числе могут быть использованы в стратегическом планировании и в управлении развитием предпринимательских организаций, их трудовыми ресурсами (работниками), необходимо строить с учетом определенных требований:

1) наличие существенного сходства и несущественных различий между объектом управления и разрабатываемой моделью. Иными словами, необходимо учитывать все основные стороны и взаимосвязи исследуемого объекта управления с обоснованным отказом от изучения каких-либо сторон и взаимосвязей;

2) обеспечение объективности модели, что предполагает максимальную независимость результатов, полученных с помощью моделирования, от субъективных суждений лица, которое осуществляет моделирование;

3) обеспечение оперативности, что означает принципиальную возможность использования модели на практике и получения результатов моделирования за тот период времени, которым располагает лицо, принимающее решение;

4) наличие целенаправленности моделирования предполагает, что в модели находят отображение те процессы, которые происходят в объекте управления, и моделирование этих процессов позволит получить данные, необходимые для принятия тех или иных управленческих решений;

5) возможность доработки модели обеспечивает её дальнейшее совершенствование в процессе эксплуатации (применения на практике);

¹⁸⁴ Репин В., Елиферов В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. Litres, 2017; Лепский В. Эволюция представлений об управлении (методологический и философский анализ). – Litres, 2019.

б) наличие динамичности означает возможность воспроизведения в модели во времени и пространстве в соответствии с теми изменениями, которые произошли в объекте управления;

7) наличие управляемости исходит из того, что модель должна позволять лицам, принимающим решение, осуществлять влияние на моделируемые процессы;

8) обеспечение адекватности модели предполагает, что имеет место равнозначность реакции модели и объекта управления на оказываемые воздействия.

Кроме этого, необходимо понимать, что не все параметры функционирования и развития системы или объекта управления (в нашем случае предпринимательской организации) могут быть выражены только лишь специальным символьным, например, математическим языком, поэтому наиболее правильно использовать в моделировании развития предпринимательских организаций некоторую интеграцию возможных ранее описанных моделей и их производных. В дополнение к математическим моделям можно использовать натурные или вербальные, также именуемые как лингвистические модели принятия решений в условиях неопределенности¹⁸⁵.

Но моделирование – это прежде всего управленческий инструмент, его основное назначение, по нашему мнению, состоит в повышении производительности труда предпринимателя. И одновременно с этим моделирование – это одна из наиболее прогрессивных и динамично развивающихся областей научного знания. Соответственно, использование инструментария имитационного, математического или иного вида моделирования способствует повышению профессиональной продуктивности предпринимательской деятельности. Из вышесказанного следует два

¹⁸⁵ См., например, Salas E., Martin L. Decision-making under stress: Emerging themes and applications. Routledge, 2017; Wu K. J. et al. Achieving competitive advantage through supply chain agility under uncertainty: A novel multi-criteria decision-making structure // International Journal of Production Economics. 2017. Т. 190. С. 96-107; Tian Z. et al. Multi-criteria decision-making based on generalized prioritized aggregation operators under simplified neutrosophic uncertain linguistic environment // International Journal of Machine Learning and Cybernetics. 2018. Т. 9. №. 3. С. 523-539.

ОСНОВНЫХ ВЫВОДА:

1) умение предпринимателя моделировать развитие своего дела на средне- и долгосрочную перспективу формирует потенциал стратегической устойчивости предпринимательской организации, выраженный в соответствующих планах;

2) наличие потенциала стратегической устойчивости требует его эффективного освоения через производительный труд работников.

Следовательно, предлагаемый ниже подход к моделированию развития предпринимательских организаций можно рассматривать и как прогрессивную научно-методическую основу стратегического планирования, и как управленческий подход к регулированию и стимулированию профессиональной продуктивности персонала предпринимательской организации (рисунок 2.20).

Итак, по нашему мнению, моделирование развития предпринимательских организаций необходимо начинать с определения глобальных, региональных или локальных неизменяемых трендов, то есть таких трендов, которые сохраняют и продолжают сохранять свою актуальность долгое время, и будут определять не только экономический, социальный, технологический или политический контекст, но и в целом культурное пространства развития современной человеческой цивилизации.

В частности, для малого и среднего предпринимательства, и в целом для сектора материального производства, в настоящее время характерно следующее:

- 1) стагнация в приросте объемов производства продукции;
- 2) сокращение объемов инвестирования в развитие;
- 3) сохранение ключевого тренда развития по ресурсно-сырьевой модели;
- 4) низкая производительность труда;
- 5) низкая инновационная активность.

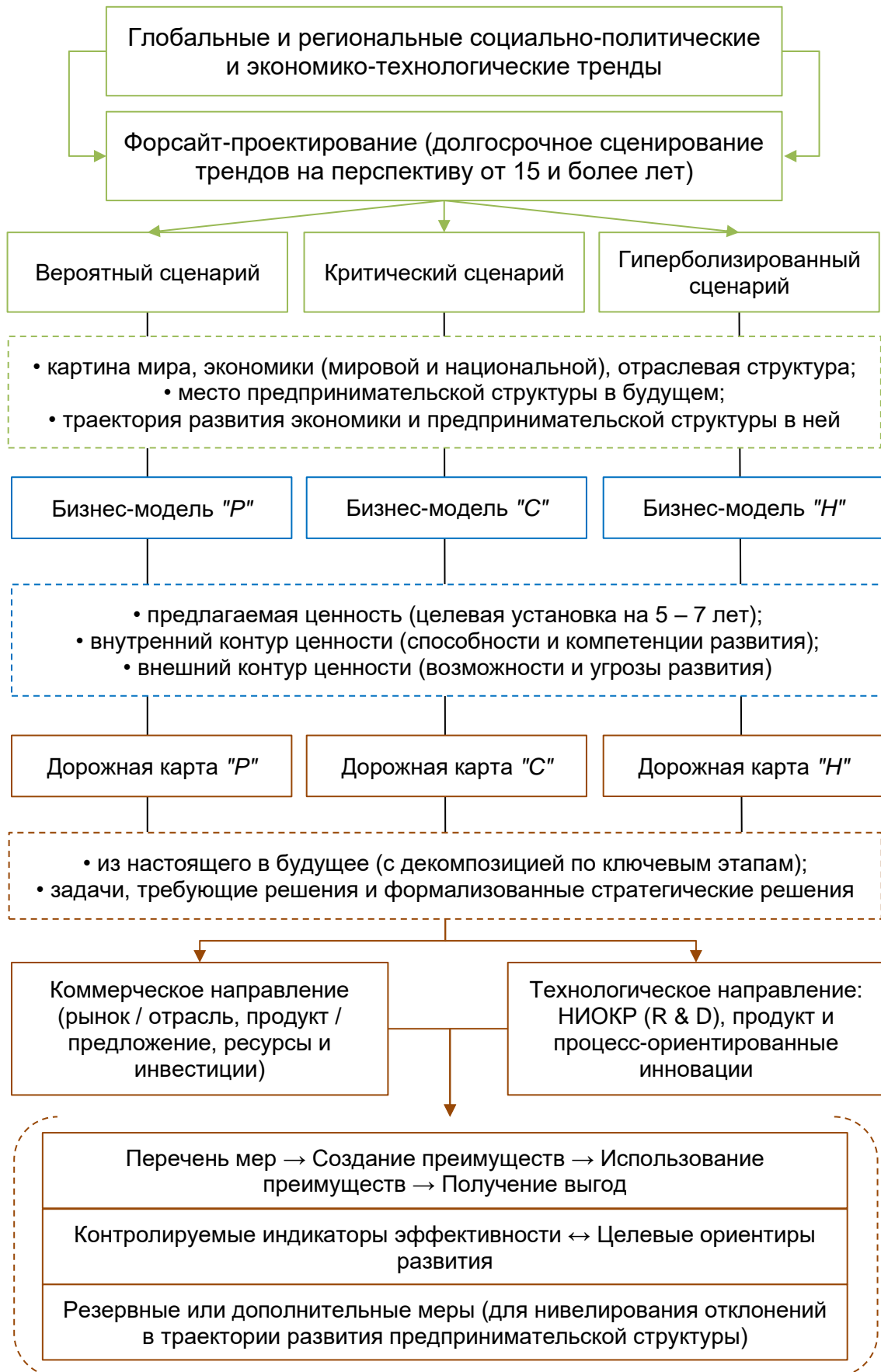


Рис. 2.20. Моделирование развития предпринимательских организаций¹⁸⁶

Отсюда можно определить, что в рамках будущего обликового видения развития сегмента малого и среднего предпринимательства, и в целом для сектора материального производства, может иметь место три варианта:

- 1) инновационный прорыв за счет активного использования накопленного, но скрытого научно-технического потенциала;
- 2) инерционное ресурсно-сырьевое развитие с использованием отдельных производственных или управленческих новаций;
- 3) коллапс и свертывание деловой активности, замещение национального промышленного производства иностранными агентами.

Третий вариант необходимо рассматривать как предельный случай углубления и расширения текущих стагнационных тенденций, и таковой вариант вряд ли может быть реализован, поскольку российская экономика и сектор промышленности имеют определенный запас прочности. В то же время для инновационного прорыва время уже упущено и государственный потенциал содействия инновационному прорыву в настоящее время также ограничен. Но дальнейшая инерция в российской экономике также невозможна. Поэтому развитие российской промышленности, вероятнее всего будет детерминировано инновационными и инерционными трендами, а, следовательно, внешнесредовая турбулентность будет сохраняться достаточно долгое время.

Из этого следует, что хозяйствующим субъектам, и в том числе малым и средним предпринимательским организациям необходимо иметь дополнительные резервы для обеспечения стратегически устойчивого развития.

Таким образом, вышесказанное позволяет нам выявить три ключевых сценария долгосрочного развития сегмента малого и среднего предпринимательства Российской Федерации:

- 1) вероятный сценарий, имеющий наибольшую эмпирическую оценку в части его потенциальной реализации в континууме получаемых выгод и

контролируемых (принимаемых) рисков. В нашем случае – это инновационно-инерционный сценарий;

2) критический сценарий, который будет характеризоваться высокими рисками и низкой вероятностью получения потенциальных выгод. В нашем случае – это глубокая стагнация, депрессия и замещение российских предприятий и организаций зарубежными экономическими агентами;

3) гиперболизированный сценарий, который характеризуется максимизацией возможностей, минимальными рисками и наиболее высокими получаемыми выгодами. В нашем случае – это сценарий инновационного прорыва в развитии национальной экономики.

Критический и гиперболизированный сценарий необходимо рассматривать как самонесбывающиеся варианты форсайт-проектирования, которые необходимо разрабатывать для того, чтобы наилучшим образом очертить тренд вероятного эволюционирования социально-политических и экономико-технологических процессов, в условиях которого будет осуществлять свое развитие предпринимательская организация. При этом форсайт-проект также описывает:

а) общую картину мира, экономики (мировой и национальной), отраслевой её структуры по сценарным направлениям;

б) место предпринимательской организации в будущем;

в) траекторию развития экономики (по сценарным направлениям) и предпринимательской организации в ней.

Далее, для каждого из возможных сценариев необходимо разработать бизнес-модель (как основу или стратегическую канву долгосрочного функционирования и развития предпринимательской организации). Бизнес-модели также должны быть сформированы в трех ключевых направлениях: вероятном, критическом и гиперболизированном. Здесь важно учесть, что в рамках вероятной бизнес-модели (относимой к одноименному сценарию) ситуация будет изменяться постепенно, но изменения в будущем возможно в большей или меньшей степени предсказать, поскольку и ближайшее, и

дальнее окружение предпринимательской организации, условия функционирования и развития, условия межорганизационного взаимодействия, прочие важнейшие аспекты / параметры деятельности хозяйствующего субъекта будут также пошагово сменяться.

В рамках критической и/или гиперболизированной бизнес-модели трансформация внешних трендов может быть революционной и характеризоваться предельной непредсказуемостью, соответственно формулирование линии развития предпринимательской организации будет крайне сложным. Но в то же время эпоха предельных и революционных трансформаций – это не только высокие риски, это и расширенные совокупные возможности, значительного расширения возможностей весьма сложно ожидать в вероятном сценарии и вероятной бизнес-модели. Поэтому построение бизнес-модели предпринимательской организации необходимо проводить в трех различных ракурсах. И при этом бизнес-модель предпринимательской организации (как следует из теоретической части нашего исследования) должна включать такие основные аспекты построения как:

- а) предлагаемая ценность (целевая установка на 5 – 7 лет);
- б) внутренний контур ценности (способности и компетенции развития, включая профессиональную продуктивность персонала и самого предпринимателя);
- в) внешний контур ценности (возможности, ограничения и угрозы развития).

Далее, для каждой бизнес-модели разрабатывается дорожная карта, которая также может носить вероятный, критический или гиперболизированный характер. И если форсайт-проектирование представляет собой одновременно и взгляд в будущее из настоящего и взгляд из будущего в настоящее, то дорожная карта всегда имеет построение от текущей аналитической точки в целевой (плановой) точке будущего. В рамках дорожной карты отражаются цели функционирования и развития

предпринимательской организации по ключевым этапам с определением временных ориентиров их достижения, а также формируется перечень задач, которые необходимо решить для достижения поставленных целей в планируемые сроки. При этом важно соотносить каждый раз внутренние способности предпринимательской организации с внешними возможностями, а также вероятными рисками в двух ключевых направлениях:

1) коммерческом направлении, здесь важно учесть состояние рынка или отрасли деятельности, перспектив предложения продукта и спроса на него, доступность ресурсов и достаточность инвестиций, которые необходимы для обеспечения развития предпринимательской организации по заданной дорожной картой целевой траектории;

2) технологическом направлении, здесь важно учесть общий тренд отраслевых научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (научно-технических исследований и разработок), соответствующих текущему или предстоящему технологическому укладу, а также необходимых для обеспечения развития предпринимательской организации продуктивных и процессных инноваций.

Дорожную карту развития предпринимательской организации необходимо выстраивать в такой последовательности: "перечень мер → создание преимуществ → использование преимуществ → получение выгод". Для каждой реализуемой меры (которая представляет собой стратегическое управленческое решение) задается целевой ориентир и формируется ключевой индикатор, отражающий эффективность и результативность достижения поставленной цели. В дальнейшем целевые ориентиры (которые выражаются в ключевых индикаторах эффективности и результативности) соотносятся с текущими показателями функционирования и развития предпринимательской организации, что позволяет определить наличие отклонений, выявить их причины, и в целом – оценить качество проведенного стратегического планирования развития предпринимательской организации. Стоит учитывать, что абсолютно точно реализовать меры, которые направлены на обеспечение

стратегически планомерного развития предпринимательской организации не представляется возможным в силу объективных, и субъективных обстоятельств. Поэтому в рамках дорожного картирования необходимо предусмотреть резервные и дополнительные меры, которые обеспечат нивелирование отклонений от желаемой траектории развития предпринимательской организации.

Таким образом, моделирование развития предпринимательских организаций необходимо рассматривать как алгоритмизированную последовательность действий, направленных на форсайт-проектирование возможных трансформаций внешних условий с разработкой некоторого множества сценариев (вероятного, критического и гиперболизированного), соответствующих им бизнес-моделей и дорожных карт. В рамках создаваемых бизнес-моделей определяются целевые ориентиры развития предпринимательской организации, которые не должны противоречить сценируемым внешним трендам, а также определяются способности / компетенции, которые будут способствовать освоению внешних возможностей при контролируемом (допустимом или принимаемом) уровне угроз.

Конкретизация мер развития предпринимательской организации реализуется в рамках дорожного картирования, которое в свою очередь включает два ключевых направления: коммерческое и технологическое. На основе формулируемых мер (которые имеют определенные целевые ориентиры), строится перечень ключевых индикаторов эффективности и результативности с учетом не только способностей предпринимательской организации к развитию, но с учетом перспективных временных ограничений по достижению каждой цели в каждом этапе прохождения дорожной карты.

Предложенный подход к моделированию развития предпринимательских организаций включает два ключевых методических аспекта: собственно прогнозирование (в виде создания форсайт-проекта) и собственно планирования (обобщенного со стратегической точки зрения в

бизнес-модели и детализированного в дорожной карте). Это позволяет каждый раз сопоставлять траектории развития предпринимательской организации и с внешними трансформациями, и плановыми направлениями движения, то есть своевременно находить возможные отклонения, причины их появления и устранять их.

Обобщая материалы, представленные в данном разделе главы второй диссертационного исследования, необходимо отметить, что развитие предпринимательских организаций с управленческой точки зрения является собой сложный, многогранный и весьма часто стохастический процесс. Основная сложность состоит в том, чтобы правильным образом соотнести внутренние способности предпринимательской организации с внешними её возможностями. Как отмечает в своих научных исследованиях Н.Э. Сухов¹⁸⁷, для расширения способностей предпринимательской организации к развитию необходимо постоянно и регулярно осуществлять инвестиции в заделные научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, которые будут обеспечивать и технологическое, и экономическое лидерство хозяйствующего субъекта.

С одной стороны, этот тезис, безусловно, верный, но далеко не однозначный, поскольку инвестиции в НИОКР и получение отдачи от них – это не всегда и не во всех случаях континуальные понятия. Выше мы уже говорили, и здесь подчеркнем еще раз, что инновации нужно рассматривать как средство, способствующее устойчивому развитию предпринимательской организации, но не как мета-идею, которая может приносить или не приносить выгоды от функционирования и развития самой предпринимательской структуре и/или её собственникам (стейкхолдерам), обществу.

Также стоит понимать, что не всегда и не во всех случаях предпринимательская организация должна осуществлять инвестиции в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (иными

¹⁸⁷ Сухов Н.Э. Моделирование стратегии организационного развития инновационного предприятия: автореферат дисс. ... канд.экон.наук. – М., 2011.

словами – в инновации), поскольку максимизировать выгоды предприятия могут только профильные инновационные решения (которые на практике весьма часто именуют критическими в том смысле, что такие решения имеют наибольшую важность). Отсюда следует, что моделирование должно включать поиск направлений развития предпринимательской организации в традиционном и инновационном контексте. При этом моделирование есть базис или платформа для разработки стратегических планов, которые описывают цели, задачи, ресурсы и направления развития малой или средней предпринимательской организации на определенную среднесрочную или долгосрочную временную перспективу.

Однако, прежде чем непосредственно приступать к перспективному стратегическому планированию, необходимо ретроспективно качество ранее разработанных и реализованных к настоящему моменту стратегических планов развития предпринимательской организации.

Иными словами – необходим хиндсайт стратегического планирования развития предпринимательских организаций и объективная оценка, характеризующая качество этого планирования.

Таким образом, предложенный выше научно-методический подход к моделированию стратегически устойчивого и, соответственно, конкурентоспособного развития предпринимательских организаций, есть инструмент совершенствования (обновления) предпринимательской компетентности, которая должна быть априорно проактивной, т.е. всегда обращенной в будущее. Качество и системность стратегического планирования развития предпринимательской организации определяет ее роль и позиции на рынке, что имеет весьма широкие социально-экономические последствия – от создания рабочих мест и обеспечения занятости до предпринимательской ответственности перед обществом либо конкретным социумом за результаты своей деятельности. При этом следует учитывать, что предлагаемый подход к моделированию развития предпринимательской организации может быть использован и как инструмент планирования и

управления производительностью труда работников этих хозяйствующих субъектов. И здесь важно понимать, что использование предлагаемого подхода для управления производительностью труда работников имеет собственные ограничения, накладываемые отраслевой спецификой деятельности малой или средней предпринимательской организации и реаллокацией рабочей силы (трудовых ресурсов) между отраслями национальной экономики¹⁸⁸.

Эффекты реаллокации в данном случае играют ключевую роль в обеспечении предпринимательской организации трудовыми ресурсами, имеющими должный компетентностный, а, следовательно, профессионально-продуктивный и производительно-трудовой уровень¹⁸⁹.

Эти вопросы в контексте исследуемой темы будут рассмотрены в следующих главах представленной работы.

Выводы по главе:

1) за последние несколько десятилетий российская экономика совершила качественный прорыв, перейдя от индустриального к постиндустриальному укладу, но полностью этот переход пока ещё не завершён. Проблема заключается в том, что российский внутренний рынок не ориентирован на динамически устойчивое и конкурентоспособное развитие за счет использования инноваций, высоких технологий, а также эффективного освоения потенциала производительности труда;

2) качество институализации экономики играет ключевую роль в устойчивости развития предпринимательских организаций, в формировании их способностей и привлечению высококвалифицированных кадровых ресурсов, в том числе позволяющих хозяйствующим субъектам создавать устойчивые или уникальные конкурентные преимущества. российская

¹⁸⁸ Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капельюшниковой. М.: Издательский дом ВШЭ, 2017

¹⁸⁹ Diewert W. E. Decompositions of productivity growth into sectoral effects // Journal of Productivity Analysis. 2015. Vol 43. No 3. pp. 367-387.

экономика с инструментальной точки зрения слабо развита, поэтому здесь высок оппортунизм предпринимательский и трудовой;

3) проведенный анализ показал, что лишь одно из четырех возможных направлений поддержки сегмента малого и среднего предпринимательства (упрощение доступа ко всем видам капитала; создание института развития и образования предпринимательских кадров; вовлечение субъектов малого и среднего предпринимательства в систему государственных заказов; обеспечение юридической и судебной защиты предпринимательских интересов, собственности) функционирует в России относительно нормально. Это направление, связанное с вовлечением малого и среднего предпринимательства в систему государственных и муниципальных контрактов;

4) моделирование стратегического развития предпринимательских организаций предложено выстраивать на объединении форсайтных, хиндсайтных технологий и инструмента "канва бизнес-модели", дополненной сценированием возможных альтернатив развития этого хозяйствующего субъекта. Такой подход позволяет выработать некоторое множество стратегических решений, на основе которых формируется дорожная карта, детализирующая движение предпринимательской организации к установленным целевым ориентирам с учетом влияния факторов производительности труда и профессиональной продуктивности работников.

ГЛАВА 3. СТИМУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

3.1. Факторы повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях

Проблема управления и повышения производительности труда не является уникально новой. В частности, если принять во внимание обозримую историю развития экономики российского государства, то становится очевидным, что этот вопрос всегда был в центре управленческого внимания. Так, например, в Российской Империи на известнейших мануфактурах (Мамонтовых, Морозовых, Демидовых) вводились поощрительные и мотивационные формы оплаты труда для повышения производительности работников¹⁹⁰. Безусловно, имперский период развития российской экономики имел свои особенности, что накладывало отпечаток на функционирование и развитие внутреннего рынка труда¹⁹¹:

- во-первых, экономика имперского периода не была высококонкурентной, малых форм предпринимательства в том смысле, в каком мы его понимаем сейчас и в том смысле, в каком понимал его Й. Шумпетер¹⁹², не существовало, но имелась база для него – ремесленники и купечество;

- во-вторых, труд не был свободным, поскольку до середины XIX века существовало институциональное рабство – крепостничество крестьян и закрепление за фабриками и заводами вольнонаемников. Де-юре отмена

¹⁹⁰ Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2000; Окольская Л. А. Российская формула труда: исторический экскурс // Человек. 2006. №. 4. С. 16–30; Темницкий А. Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. №. 2 (10).

¹⁹¹ Гусейнов Р. История экономики России. М.: ИВЦ "Маркетинг. 1999; Конотопов М. В., Сметанин С. И. История экономики России. КноРус, 2006.

¹⁹² Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Издательство ЭКСМО, 2007

институционального рабства не оказало влияния на организацию труда рабочих, служащих, крестьян.

Ситуация стала изменяться концу XIX - началу XX века, когда экономика Российской Империи по темпам своего роста и качеству развития стала существенно отставать от западноевропейской экономики, поскольку в последней намного раньше сложились предпосылки, необходимые для формирования предпринимательства в том смысле, в котором мы понимаем его сейчас¹⁹³:

- во-первых, католическая церковь значительно раньше православной признала приоритет частной собственности, а светская власть начала формирование правового института частной собственности;

- во-вторых, институциональное рабство в Западной Европе было отменено гораздо раньше, чем в России, это обусловило более высокие темпы урбанизации и, соответственно, более раннее формирование свободного рынка труда;

- в-третьих, наука в Западной Европе стала светской значительно раньше, чем в России, этим объясняются в том числе и промышленные революции.

Несмотря на существенное отставание в темпах роста, российская экономика, сохраняя аграрный и сырьевой уклад, входила в лидерскую пятёрку, наряду с Англией, Францией и США¹⁹⁴.

Соответственно, российская экономика нуждалась в свободных работниках, именно поэтому владельцы значимых для того периода предприятий были вынуждены использовать различные поощрительные и дисциплинирующие инструменты для управления вольнонаёмным трудом и его производительностью. Поскольку научные знания того периода

¹⁹³ Нуреев Р. М., Латов Ю. В. Когда и почему разошлись пути развития России и Западной Европы (подход с позиции институциональной экономической истории) // Мир России. Социология. Этнология. 2011. Т. 20. №. 4; Гусейнов Р. История мировой экономики: Запад-Восток-Россия. 2004.

¹⁹⁴ Федорова А. Ю. Сравнение экономических показателей российской империи до и после первой мировой войны // Инновационная наука. 2015. №. 5-1; Егоршин В. М. Экономика и государство (настоящее и будущее) // Правовое поле современной экономики. 2012. №. 10. С. 77-99.

относительно источников и факторов производительности труда ещё не сформировались, соответственно, ключевым управленческим инструментом в данном случае была оплата труда, при этом:

- во-первых, имела место гендерная и возрастная дискриминация в стоимости и ценности труда – детский женский труд считался абсолютно малоценным, наиболее ценным был вольнонаёмный квалифицированный труд¹⁹⁵;

- во-вторых, невольнический труд был самым выгодным для работодателя, поскольку не требовал создания специальных условий, в которых бы не страдало здоровье трудящегося, заключенных, каторжников и прочих пораженных в своих правах лиц в России всегда было в избытке¹⁹⁶.

Следует отметить, что в Российской Империи в конце XIX века были предприняты определенные шаги в отношении устранения трудовой дискриминации, в частности¹⁹⁷:

- 1) было запрещено использовать труд детей в возрасте до 12 лет, женский и детский ночной труд;

- 2) был установлен порядок найма и увольнения рабочих / служащих, порядок оплаты их труда;

- 3) были конкретизированы дисциплинарные взыскания, которые могли получить наёмные рабочие и служащие;

- 4) были сформулированы основы социальной защиты и поддержки наёмных рабочих / служащих;

¹⁹⁵ Валетов Т. Я. Чем жили рабочие люди в городах Российской империи конца XIX–начала XX в // Социальная история. 2007. Ежегодник. 2008. С. 176; Алмаева Ю. О. Становление и развитие качества правового регулирования отношений найма труда в Российской империи // Евразийский юридический журнал. 2009. №. 11. С. 50-57.

¹⁹⁶ Кораблин К. К. К вопросу об использовании труда ссыльнокаторжных при освоении и заселении Сибири и Дальнего Востока в XVI-начале XX вв. // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. 2017. №. 1; Упоров И. В., Бондарев П. А. Правовые основы использования труда осужденных к лишению свободы в Российской Империи первой половины XIX века // Фундаментальные научные исследования: теоретические и практические аспекты. 2018. С. 396-404.

¹⁹⁷ Мустафин Р. Р. Правовое регулирование рабочего времени в Российской империи // Государство и право. 2011. №. 12. С. 108-111; Мустафин Р. Р. Социально экономические права рабочих в фабричном законодательстве Российской империи // Гражданское общество в России и за рубежом. 2013. №. 1. С. 38.

5) была установлена ограниченная продолжительность рабочего дня для всех категорий трудящихся по найму.

Это были важные шаги по созданию конкурентного и свободного рынка труда, однако, на практике перечисленные нормы не всегда соблюдались, а принудительный (в том числе рабский) труд был и оставался нормой, одним из видов наказаний для различные правонарушения¹⁹⁸.

До революции 1917 года российская экономика сохраняла аграрный экстенсивный уклад, не имела предпосылок для развития прогрессивного предпринимательства, но была конкурентной с точки зрения развитости оптовой и розничной торговли, производства. Сфера потребительских услуг и услуг корпоративному сектору находилась в зачаточном состоянии, но уже могла удовлетворять определенный спрос на финансовые и страховые услуги, некоторые материальные и нематериальные услуги.

Сформированная в имперский период торговая, сервисная и производственная база российской экономики позволила большевикам в конце 20-х – начале 30-х годов совершить определенный индустриальный прорыв, но фактически это вряд ли было возможным без непосредственного участия иностранных специалистов, поскольку российская интеллектуальная элита покинула страну после государственного переворота в октябре 1917 года¹⁹⁹. Привлечение иностранных специалистов²⁰⁰, создание экономики ГУЛАГа²⁰¹, то есть повсеместное использование принудительного,

¹⁹⁸ Тарасова И. А. К вопросу о законодательном регулировании фабрично-трудовых отношений в Российской Империи в дореформенный период // Актуальные вопросы в научной работе и образовательной деятельности. 2015. С. 139-143; Мустафин Р. Р. Правовое регулирование рабочего времени в Российской империи // Государство и право. 2011. №. 12. С. 108-111; Мустафин Р. Р. Социально экономические права рабочих в фабричном законодательстве Российской империи // Гражданское общество в России и за рубежом. 2013. №. 1. С. 38; Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2000; Окольская Л. А. Российская формула труда: исторический экскурс // Человек. 2006. №. 4. С. 16–30; Темницкий А. Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. №. 2 (10).

¹⁹⁹ Лузан П. П. Был ли триумф советской экономики? // ЭКО. Экономика и организация промышленного производства. 2002. №. 5. С. 151-160.

²⁰⁰ Меерович М. Г., Хмельницкий Д. Роль иностранных архитекторов в становлении советской индустриализации // Пространственная экономика. 2005. №. 4

²⁰¹ Бородкин Л. И., Грегори П., Хлевнюк О. В. ГУЛАГ: экономика принудительного труда. М.: РОССПЭН. 2005.

низкооплачиваемого труда, позволило новому государству – СССР – увеличить производительность труда в несколько раз (см. данные рисунка 3.1).

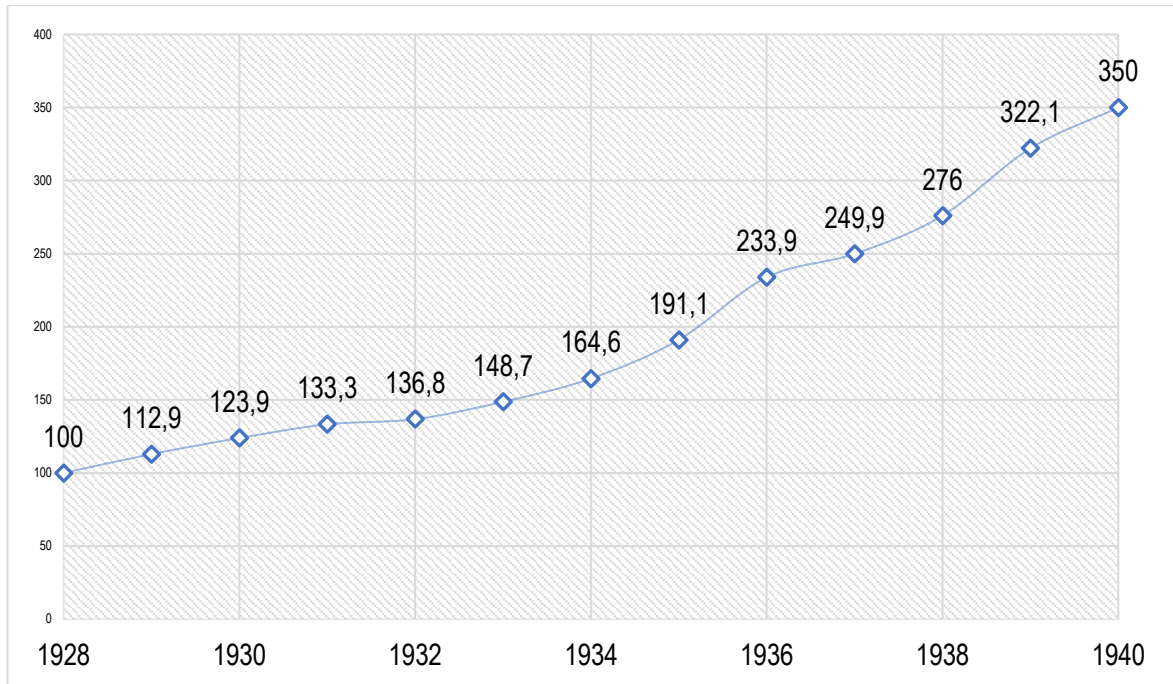


Рис. 3.1. Динамика Индекса производительности труда в % (1928 год = 100%) в СССР за период с 1928 года по 1940 год включительно²⁰²

Очевидно, что относительно 1928 года в 1940 году, т.е. уже к началу Второй мировой войны, Индекс производительности труда в экономике СССР увеличился в 3,5 раза, по статистическим данным советская экономика опережала британскую и американскую по уровню производительности на 40% и более.

Но вероятно, что используемый тогда способ расчета производительности (как просто соотношение валового производства и численности рабочих, такой метод сохранился по сей день), а также манипулирование данными позволяли СССР транслировать миру свои завышенные экономические достижения²⁰³. Для сравнения: американская экономика показывала прирост производительности капитала за этот же период в среднем на уровне 1,2 – 1,5% в год, производительности труда – от 3 до 5% в год, несколько выше были показатели в британской экономике, где

²⁰² Источник: Galenson W. Russian labor productivity statistics // ILR Review. 1951. Vol. 4. No 4. pp. 497-508.

²⁰³ Galenson W. Russian labor productivity statistics // ILR Review. 1951. Vol. 4. No 4. pp. 497-508; Bergson A. A problem in Soviet Statistics // The Review of Economics and Statistics. 1947. Vol. 29. No 4. pp. 234-242.

производительность капитала прирастала в среднем на 2 – 2,5% в год, а производительность труда – примерно на 6% в год²⁰⁴.

В СССР не было частной собственности и частного капитала (прямое следствие влияния марксистской философской концепции на практику управления системой национального хозяйствования, что привело к полному вытеснению предпринимательских инициатив, оставив лишь коммерческую составляющую вопроса²⁰⁵). Поэтому производительность такого важнейшего фактора, как капитал, в советской статистике не учитывался тогда, не учитывается и теперь, но его можно рассчитать на основании массивов агрегированных данных. В частности, по данным советской и российской статистики рентабельность и эффективность использования капитала, инвестированного в экономику относительно низкая – в советский период производительность капитала не превышала 0,5 – 1% в год, а в новой российской экономике этот показатель составляет 0,9 – 1,4% в год²⁰⁶.

Но если бы СССР в период с 1928 года по 1939 год включительно обладал экономической мощностью аналогичной той, которая заявлялась статистическим ведомством, ему вероятно не пришлось в период Второй мировой войны прибегать к ленд-лизу из США, вступать не только в военные, но и экономические альянсы с Великобританией. Но поскольку это направление исследований не является темой данной работы, то соответственно здесь лишь следует резюмировать, что:

1) материально-техническое, технологическое и интеллектуальное обеспечение трудовой деятельности играет первичную роль в производительности труда;

²⁰⁴ Источник: Kendrick J. Productivity trends: capital and labor // Productivity trends: Capital and labor. NBER, 1956. pp. -3-23.

²⁰⁵ Бессолицын А. А. Предпринимательство в СССР // Вопросы новой экономики. 2010. №. 3. С. 59-70

²⁰⁶ По данным источников: Кудров В. М. Советская экономика в ретроспективе. М.: Наука, 2003; Лузан П. П. Был ли триумф советской экономики? // ЭКО. Экономика и организация промышленного производства. 2002. №. 5. С. 151-160; Сергушина Е. С., Елаева А. В., Кабанов О. В., Логинов В. В. Роль инвестиций в экономике Российской Федерации // Концепт. 2019. №. 5; Найденова Ю. Н., Леонтьева В. В. Влияние неопределенности экономической политики на инвестиции российских компаний // Вопросы экономики. 2020. №. 2. С. 141-159.

2) социальное обеспечение и оплата труда видимо играют вторичную роль в стимулировании роста производительности труда.

До середины прошлого века роль интеллектуального или наукоемкого предпринимательства практически не рассматривалась в контексте факторов, стимулирующих производительность труда в национальных экономиках. Вместе с тем, в отдельных исследованиях отмечалось, что внутренние инновации, а также механизация труда – есть важнейшие условия роста его продуктивности и производительности, а ключевую роль в проведении инноваций в реальный сектор экономики играют предприниматели, но общий тон социально-экономического развития задают корпорации²⁰⁷. После Второй мировой войны, когда Западная и Восточная Европа восстанавливались после предельного разорения, американские предприятия получили уникальную возможность выхода на мировые рынки. Американский капитал использовался в двух направлениях: для международной экспансии корпораций и для восстановления разрушенных экономик Европы²⁰⁸.

СССР сразу после Второй мировой войны закрыл свои территориальные и экономические границы²⁰⁹, поэтому советская экономика в этот период практически не была интегрирована в международную систему хозяйствования. В дальнейшем, после смены политической парадигмы (порицание культа личности и курс на развитой социализм), советская экономика была включена в международную систему хозяйствования, однако, уже не на правах лидера, но на правах поставщика различных природных ресурсов²¹⁰ (во многом эта роль не меняется с имперского периода развития российской экономики и сохраняется по сей день²¹¹).

²⁰⁷ Oi W. Y. Labor as a quasi-fixed factor // Journal of political economy. 1962. Vol. 70. No 6. pp. 538-555; Koehn E., Brown G. International labor productivity factors // Journal of construction engineering and management. 1986. Vol. 112. No 2. pp. 299-302.

²⁰⁸ Сорос Д. Советская система: к открытому обществу. М.: Политиздат, 1991; Махов А. А., Никифоров Ю. Н. Мир после второй мировой войны - от биполярности к полицентризму // Вторая мировая и великая отечественная война и современность. 1996. С. 125-127.

²⁰⁹ Шеварднадзе Э. А. Когда рухнул железный занавес. М.: Издательство "Европа", 2009.

²¹⁰ Кудров В. М. Советская экономика в ретроспективе. М.: Наука, 2003; Нуреев Р. М., Гретченко А. И. Реформы и застой в советской экономике // Историко-экономические исследования. 2008. Т. 9. №. 3.

²¹¹ Гуриев С. М., Плеханов А., Сонин К. И. Экономический механизм сырьевой модели развития // Вопросы экономики. 2010. №. 3. С. 4-23; Кравченко Л. Н. Сценарии развития отечественной экономики //

К последней четверти прошлого века в советской экономической науке стало складываться понимание того, что национальная экономика во многом не может конкурировать с европейской и американской, но об этом не было принято говорить в критическом ключе, использовались завуалированные форматы обсуждения проблемы на уровне официальной науки. Например, в своей монографии академик А.И. Анчишкин писал, что "... быстрое и непрерывное увеличение физического объема выпускаемой продукции – наиболее простой, лежащий на поверхности критерий экономического роста..."²¹².

Но рассматривая факторы экономического роста (в частности, влияние труда и его производительности, влияние научно-технического прогресса и наличие развитой научно-образовательной системы, количество занятых в научном секторе и скорость конверсии научных результатов в конечный продукт), ссылается²¹³ не на данные советской статистики, но на данные зарубежной статистики, называя при этом страны Западной Европы и США экономически развитыми.

Безусловно, к концу последней четверти прошлого века советская (на тот момент) экономика продемонстрировала значимые структурные сдвиги и с отраслевой точки зрения, и с точки зрения занятых в сфере материального и нематериального производства. Так, например, на 1928 год удельный вес занятых в сельском и лесном хозяйстве составлял 80% от всех трудящихся, но уже в 1970 году занятых в этом секторе экономики было не более 27% (см. данные рисунка 3.2.).

Международная научно-практическая конференция "Актуальные проблемы экономического развития". 2015. С. 164-168.

²¹² Анчишкин А.И. Прогнозирование роста социалистической экономики. М.: Издательство "Экономика", 1973. С.39

²¹³ Там же, С.55

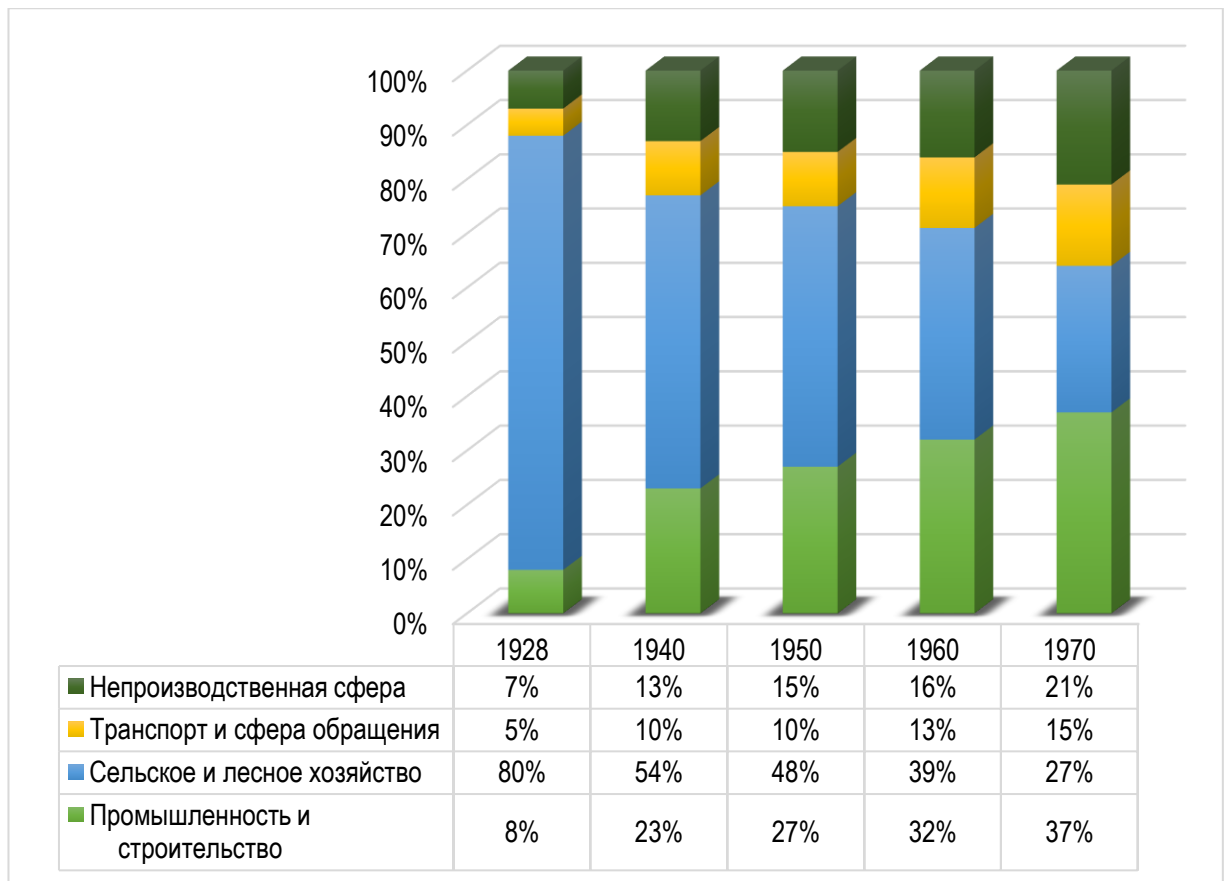


Рис. 3.2. Структура отраслевой занятости в советской экономике (выборочно за период с 1928 по 1970 год включительно)²¹⁴

Если обратиться к данным по западноевропейской и североамериканской экономике²¹⁵, то можно отметить, что в 1970 году отраслевая структура занятости в экономике СССР была им практически полностью идентична. Однако, принимая во внимание те деструктивные явления, которые имели место в советской экономике (централизованное планирование, искажение реальных данных объемов производства, высокий процент брака, непроизводительное использование ресурсов и т.п.²¹⁶), следует признать, что данные, которые приводил А.И. Анчишкин в своих

²¹⁴ Источник: Анчишкин А.И. Прогнозирование роста социалистической экономики. М.: Издательство "Экономика", 1973. С.178

²¹⁵ См, например, Jorgenson D., Gollop F. M., Fraumeni B. Productivity and US economic growth. Elsevier, 2016; Bilbao-Osorio B., Rodríguez-Pose A. From R&D to innovation and economic growth in the EU // Growth and Change. 2004. Vol. 35. No 4. pp. 434-455; Michálek A., Výboštok J. Economic growth, inequality and poverty in the EU // Social Indicators Research. 2019. Vol. 141. No 2. pp. 611-630.

²¹⁶ Лузан П. П. Был ли триумф советской экономики? // ЭКО. Экономика и организация промышленного производства. 2002. №. 5. С. 151-160; Кудров В. М. Советская экономика в ретроспективе. М.: Наука, 2003; Нуреев Р. М., Гретченко А. И. Реформы и застой в советской экономике // Историко-экономические исследования. 2008. Т. 9. №. 3.

исследованиях, основываясь на информации советского статистического ведомства, не в полной мере соответствуют действительности. Но, кроме этого, косвенным образом труды А.И. Анчишкина показывают, что научно-технический и технологический потенциал развития советской экономики не являлся приоритетом для той системы государственного управления.

Так, например, если доля занятых в промышленности и строительстве в период с 1928 года по 1970 год включительно увеличилась практически в пять раз, в сфере просвещения, здравоохранения, спорта и культуры – более, чем в четыре раза, то доля занятых в сфере науки, управления и финансов суммарно не превышала 3 – 5% (см. данные рисунка 3.3). За этот же период доля занятых только в науке в Западной Европе и США устойчиво составляла от 7% до 10%²¹⁷.

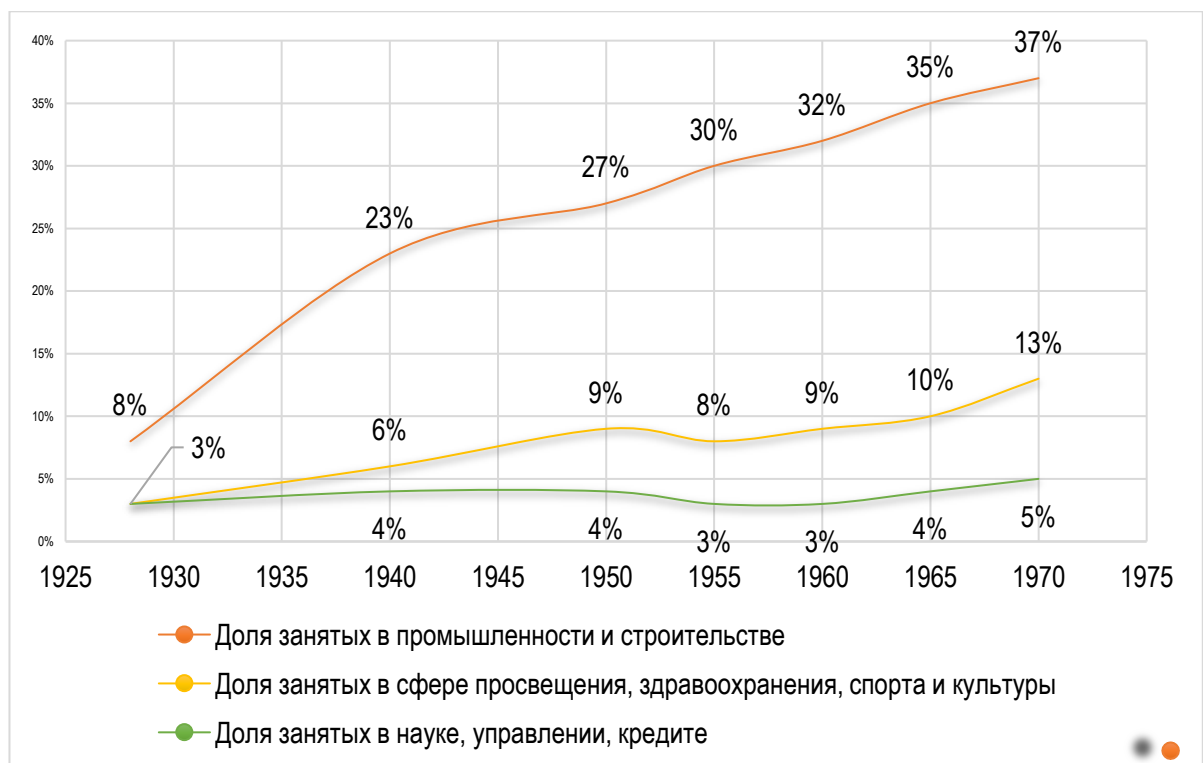


Рис. 3.3. Сравнительная динамика доли занятых в отдельных секторах советской экономики (выборочно за период с 1928 по 1970 год включительно)²¹⁸

²¹⁷ По данным источников: Jorgenson D., Gollop F. M., Fraumeni B. Productivity and US economic growth. Elsevier, 2016; Michálek A., Výboštok J. Economic growth, inequality and poverty in the EU // Social Indicators Research. 2019. Vol. 141. No 2. pp. 611-630.

²¹⁸ Источник: Анчишкин А.И. Прогнозирование роста социалистической экономики. М.: Издательство "Экономика", 1973. С.178

Очевидно, что при менее развитом научном секторе и при наличии структурных диспропорций в сфере материального производства (ключевым сектором был сектор военной промышленности и тяжелого машиностроения) у советской экономики не было потенциала повышения производительности, хотя вопросам подготовки качественных и квалифицированных трудовых ресурсов в советской науке и в государственном управлении уделялось повышенное внимание.

Так, например, темпы прироста образовательного потенциала занятых в советской экономике в 1965 – 1970 годах составляли в среднем 4,25% в год, при этом темпы роста стоимости образовательного потенциала трудящихся были выше более чем в два раза – в среднем 9,9% в год за этот же период²¹⁹.

Но данные об образовательном потенциале не отражают двух важнейших параметров, которые также следует отнести к факторам, обеспечивающим рост производительности труда:

- во-первых, спрос на квалифицированные и неквалифицированные трудовые ресурсы в реальном и финансовом секторе экономики (последнего фактически в советской экономической системе не существовало);
- во-вторых, экономическая и социальная эффективность использования квалификации и компетенций занятых (трудящихся) в реальном или финансовом секторе.

Эти вопросы стали предметом научно-исследовательского интереса в позднесоветский период, когда экономика находилась в устойчивой стагнации, но эти же вопросы сохраняют свою актуальность и в настоящее время. Тем не менее, несмотря на стагнацию и фактически наблюдаемый распад советской системы хозяйствования, рынок труда в Советском Союзе имел базовые механизмы адаптации²²⁰:

- а) перераспределение потоков рабочей силы, которое было, конечно же, принудительным;

²¹⁹ Анчишкин А.И. Прогнозирование роста социалистической экономики. М.: Издательство "Экономика", 1973. С.190

²²⁰ Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. 2001. Т. 2. №. 2; Козина И. М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. №. 4. С. 55-64.

б) формирование „заказа“ на трудовые ресурсы от реального сектора системе среднего специального и высшего образования;

в) закрепление молодых специалистов за рабочими местами, которое тоже было не только вынужденным, но и обязательственным с институциональной точки зрения (институт распределения²²¹ после окончания в первую очередь высших учебных заведений);

г) подготовка управленческих кадров, которая безусловно осуществлялась с коммунистическим идеологическим уклоном²²²;

д) популяризация и романтизация рабочих и сельскохозяйственных профессий со значительными де-юре преференциями этой категории трудящихся (де-факто таких преференций практически не было);

е) устранение де-юре гендерной, национальной (расовой) и возрастной дискриминации в социально-трудовых отношениях, т.п., но фактически дискриминация имела место советской трудовой системе²²³.

Так же, стоит отметить, что в Советском Союзе были предприняты попытки использования предпринимательского и интеллектуального потенциала трудящихся, в частности, через развитие национальной системы изобретательства и рационализаторства²²⁴. Это позволяло частично интенсифицировать труд, повышать его продуктивность²²⁵, но при этом интеллектуальные активы, необходимые и значимые для создания конкурентоспособной продукции, не формировались. Изобретательство и рационализаторство носило не стратегический, но тактический характер. Вузовская же наука практически полностью была сфокусирована на военно-

²²¹ Яцкевич В. Н. Правовая природа государственного плана распределения молодых специалистов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 1978. №. 1. С. 87-93; Мурзаева Е. С. Периодизация истории государственного регулирования труда молодых специалистов в советское время // Знание. Понимание. Умение. 2013. №. 4.

²²² Гвоздева Н. М. Система повышения квалификации партийных и советских служащих в СССР: исторический экскурс // Вестник Поволжского института управления. 2010. №. 3.

²²³ Сыченко Е. В. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях // Журнал правовых и экономических исследований. 2012. №. 1. С. 51-56; Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. 2007. №. 4 (124).

²²⁴ Пинаева Д. А. Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов в системе государственной политики, направленной на ускорение научно-технического прогресса в конце 1950-х-начале 1960-х годов (на примере деятельности Татарского областного совета ВОИР) // Научный диалог. 2017. №. 10.

²²⁵ Сагдеева Г. С., Сагдеев А. А., Рахматуллин Д. Р. История организации изобретательства и рационализаторства // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. №. 4-5. С. 68-70.

промышленном производстве и тяжелом машиностроении²²⁶.

На рисунке 3.4 представлены данные о среднегодовой динамике прироста производительности труда в советской промышленности по республикам. Данные свидетельствуют о том, что до начала "эпохи застоя" производительность труда в советской экономике, а промышленность здесь была ключевым производственным сектором, была сопоставима с некоторыми наиболее развитыми на тот момент странами – разность между темпами роста производительности труда в СССР и в странах Западной Европы составляла примерно 1,5 – 2,0% в пользу последней. Но уже с 1976 года по 1985 год включительно среднегодовой прирост производительности труда в советской экономике не превышал 2,5 – 2,6% , в некоторых союзных республиках среднегодовой прирост производительности труда был ниже 2% и причины тому были перечислены нами выше.

Кроме этого, следует отметить, что застойное десятилетие не позволило провести грамотные экономические реформы в 1987 и последующих годах, в том числе по причине того, что корпус государственных управленцев не был подготовлен должным образом, фактически все подходы к управлению и государственному планированию базировались лишь на марксистско-ленинской идеологии, не учитывали накопленный научный и практический опыт в развитии экономик других стран. Лишь востребованность на мировом рынке ископаемых углеводородных ресурсов обеспечило СССР так называемую стабильность в 80-х годах прошлого века²²⁷. Но в действительности использование природной ренты было, во-первых, хищническим, а, во-вторых, неэффективным, ориентированным на поддержку геополитических интересов²²⁸.

²²⁶ Пинаева Д. А. Партийное руководство научно-просветительской деятельностью в СССР (на примере всесоюзного общества "Знание") // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2015. №. 11-3. С. 113-119; Быстрова И. В. Военно-промышленный комплекс СССР в 1920-е-1980-е гг.: экономические аспекты развития / Экономическая история: ежегодник. 2004. Т. 2003. С. 234-248.

²²⁷ Попов В. Закат плановой экономики // Эксперт. 2008. Т. 640. №. 1; Маметьев И. В. Особенности теневой экономики в СССР "Эпохи застоя" // Вестник Астраханского государственного технического университета. 2020. №. 1 (69).

²²⁸ Колганов А. И. Позиции СССР в мировой экономике и проблема доверия к советскому строю (субъективные заметки) // Философские науки. 2012. №. 1. С. 68-72.

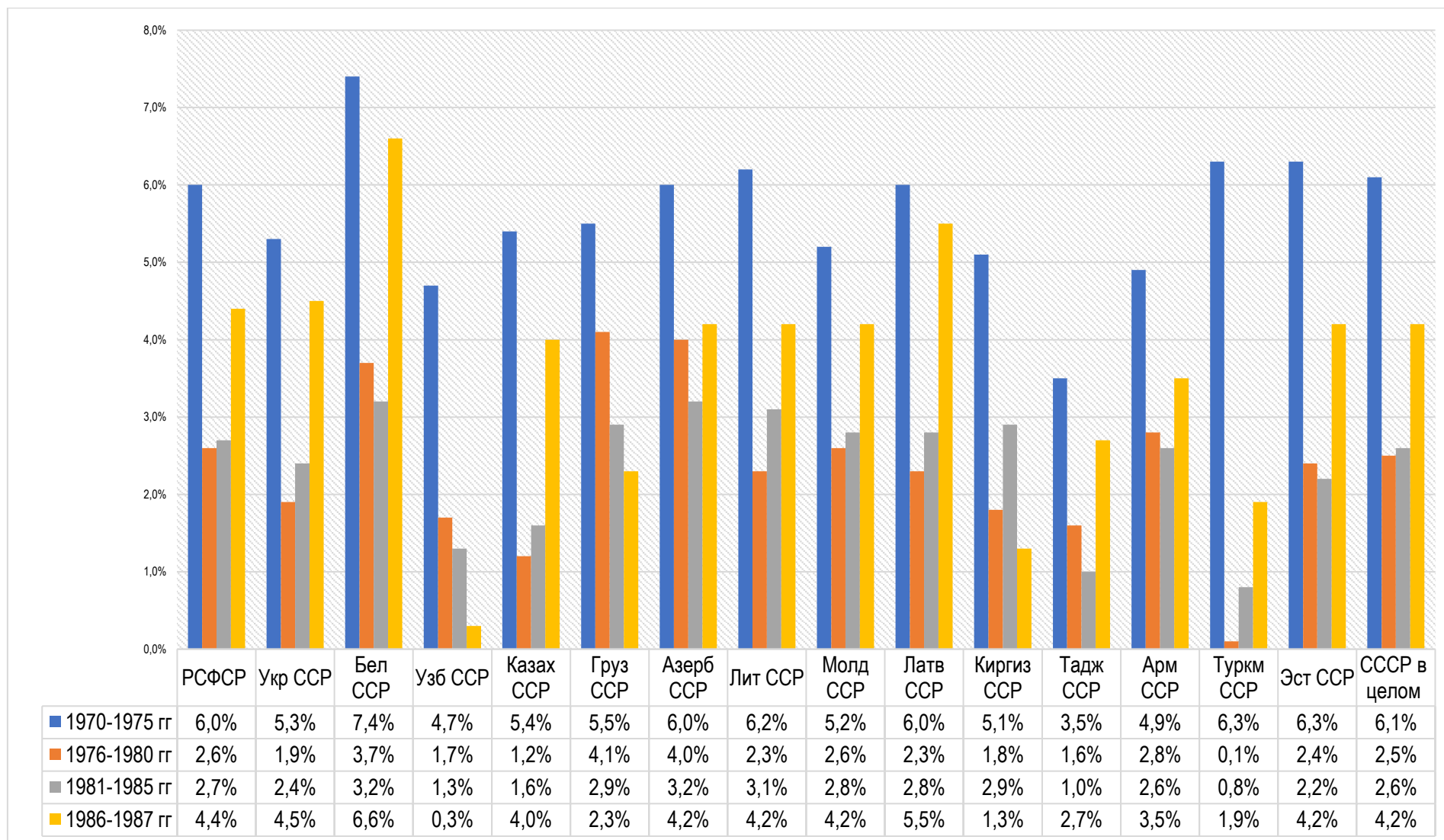


Рис. 3.4. Среднегодовая динамика прироста производительности труда в СССР в период с 1970 по 1987 год²²⁹

²²⁹ Источник: Bond A. R., Belkindas M. V., Treyvish A. I. Economic Development Trends in the USSR, 1970-1988: Part I (Production and Productivity) // Soviet geography. 1990. Vol. 31. No 10. pp. 705-731.

Подтверждением неэффективности административно-командной системы управления экономикой, основанном преимущественно на идеологии, но не на знаниях и достижениях научно-технического прогресса является эконометрический анализ экспоненциального сглаживания данных по производительности труда в СССР за периоды, которые мы отразили выше на рисунке 3.4.

На рисунке 3.5 представлены результаты экспоненциального сглаживания данных по производительности труда в советской экономике за 1970-1975 годы.

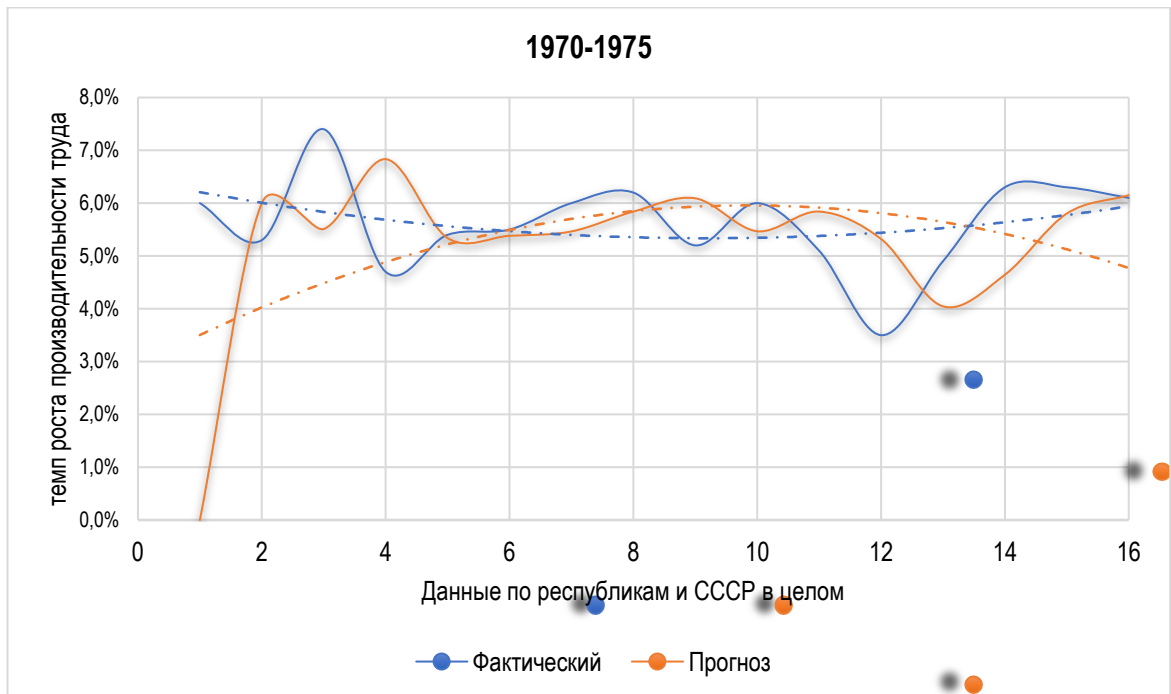


Рис. 3.5. Экспоненциальное сглаживание данных о производительности труда в экономике СССР (в % в среднем за период 1970-1975 гг.)²³⁰

Полученные аналитические данные говорят о том, что фактический тренд производительности труда в период с 1970 по 1975 год включительно был определенно повышательным. Однако прогнозное значение тренда указывает на то, что в этот период экономический потенциал многих республик использовался не в полной мере, но лишь частично.

²³⁰ Составлено и рассчитано автором на основании данных, отраженных на рис. 3.4

Поэтому в среднесрочной перспективе следовало ожидать падения динамики роста производительности труда в экономике СССР. Это и произошло в десятилетие так называемого застоя (рис. 3.6).

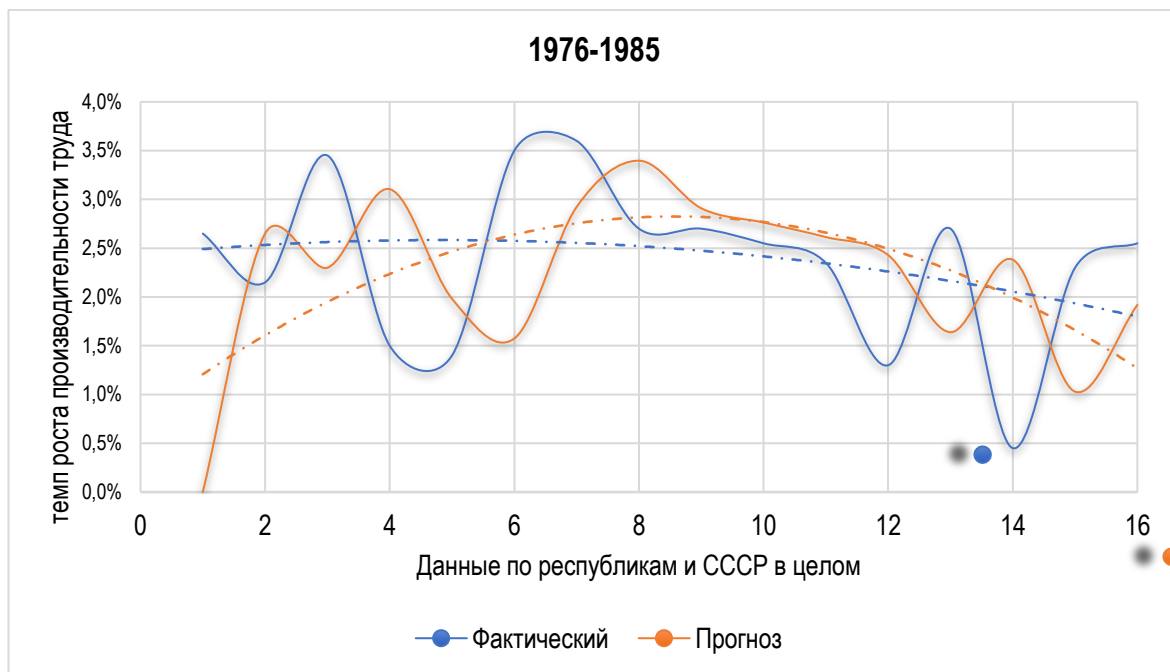


Рис. 3.6. Экспоненциальное сглаживание данных о производительности труда в экономике СССР (в % в среднем за период 1976-1985 гг.)²³¹

В этом периоде и фактический и прогнозный тренд имеют одинаковую направленность и указывают на то, что в среднесрочной перспективе при сохранении прочих равных условий динамика производительности труда в экономике СССР будет снижаться.

Реформы, которые были проведены в СССР в конце 80-х годов прошлого века позволили увеличить темпы прироста производительности труда, но поскольку такая динамика не была поддержана технологическими изменениями, то становится понятным, что в среднесрочной очередная экономическая рецессия в СССР была неизбежной, о чем в том числе свидетельствует экспоненциальное сглаживание по данным 1986 – 1987 года (см. рис. 3.7).

²³¹ Составлено и рассчитано автором на основании данных, отраженных на рис. 3.4

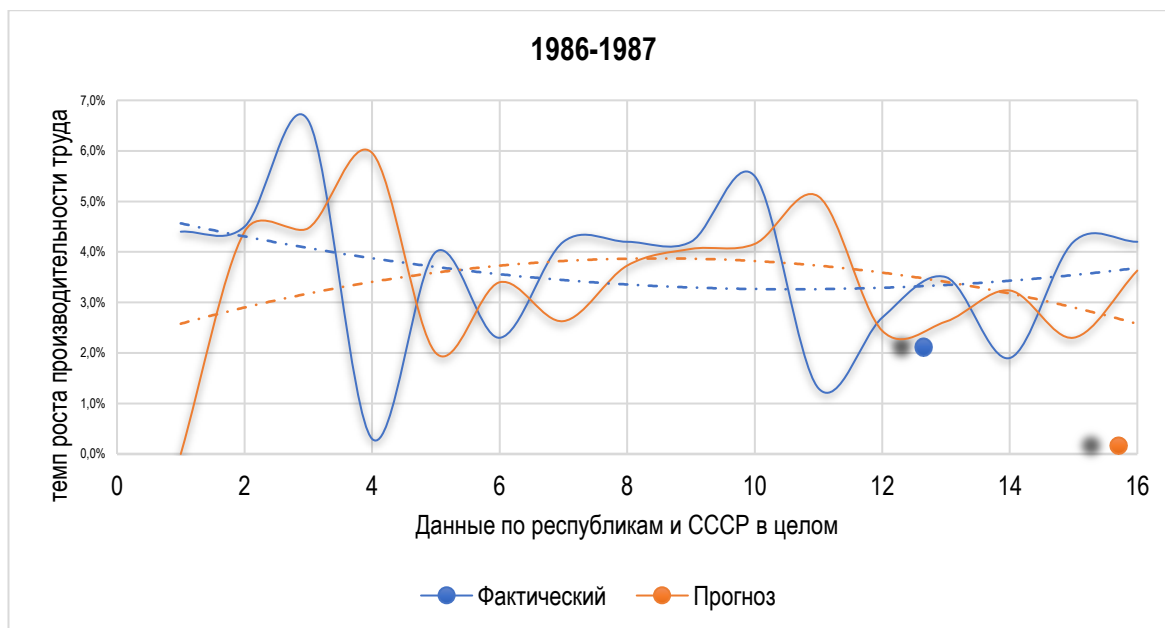


Рис. 3.7. Экспоненциальное сглаживание данных о производительности труда в экономике СССР (в % в среднем за период 1986-1987 гг.)²³²

Очевидно, что в советском государственном регулировании социально-трудовых отношений имел место фрагментарный подход, который базировался на том, что с одной стороны экономике нужны квалифицированные работники, но с другой стороны отсутствовали даже минимальные относительные свободы, необходимые для их развития. Система повышения квалификации трудящихся имела, но она не была ориентирована на прогресс. Новаторская инициатива приветствовалась, но одновременно с этим практически не использовалась. Чрезмерная и предельная идеологизация социалистического / коммунистического труда не формировала должной мотивации и не создавала стимулов реального роста производительности труда, не способствовала повышению его продуктивности. Поскольку в СССР отсутствовал легитимный частный сектор, то соответственно, сформировался значительный теневой сектор экономики с достаточно высоким уровнем занятости²³³.

²³² Составлено и рассчитано автором на основании данных, отраженных на рис. 3.4

²³³ Маметьев И. В. Особенности теневой экономики в СССР "Эпохи застоя" // Вестник Астраханского государственного технического университета. 2020. №. 1 (69).

Следует отметить, что при переходе к рынку многие представители теневого сектора были в авангарде новой конкурентной экономики. Однако в целом и для экономики, и в частности для социально-трудовых отношений переход от советской административной системы хозяйствования к рынку был шоковым, но при этом сформировались весьма специфичные механизмы адаптации к новым условиям. Среди последних в контексте рассматриваемой нами темы следует выделить²³⁴:

- а) использование административных, то есть неоплачиваемых, отпусков для сохранения номинальной занятости;
- б) распространение вторичной занятости (совместительства) и работа по сокращённому графику;
- в) натурализация систем оплаты труда за счет бартерных и прочих подобных схем, использование скрытых форм оплаты труда.

Безусловно, вновь сформированный в России в 90-х годах прошлого века рынок труда характеризовался гибкостью и высокой степенью адаптации, что выражалось в относительно низком уровне регистрируемой безработицы в период шоковых реформ. Но правильным было бы говорить не о сохранении высокого уровня занятости в экономике того периода, а в маскировке реальных масштабов незанятости²³⁵. Одна из причин неэффективности поздней советской, ранней и современной российской экономики состоит в том, что сохраняется "навес избыточной занятости"²³⁶.

Иными словами, при наличии высокотехнологичных отраслей и средств производства отпадает необходимость в столь высокой и экстенсивной занятости. Но в силу не только социально-политических, но и психолого-предпринимательских причин российская экономика продолжает характеризоваться высоким уровнем занятости и низким уровнем

²³⁴ Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. 2001. Т. 2. №. 2.

²³⁵ Standing G. The Disappearing Men: Myths and Distortions of Russian Unemployment and Women's Employment. Geneva: International Labour Organisation, January, 1998.

²³⁶ Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. 2001. Т. 2. №. 2.

производительности. Проблема заключается еще и в том, что уровень квалификации и компетенций работников предпринимательских структур остается невысоким. При этом:

- во-первых, совокупная факторная производительность труда была обусловлена тем, что в повышательной фазе экономического цикла (от 2000 до 2008 год включительно) деловая и предпринимательская активность в российской экономике возрастала, поэтому в реальный и финансовый сектор вовлекалась в том числе и значительная доля неквалифицированных работников;

- во-вторых, совокупная факторная производительность труда в период с 2014 года по 2018 год включительно демонстрировала либо отрицательную динамику, либо стагнацию (см. рис. 3.8).

Спад деловой активности, который наблюдался во всем мире в последние несколько лет, конечно же не способствовал росту производительности труда в глобальной экономике, но для российской экономики привычно низкая производительность труда стала существенной проблемой, в то числе и потому, что уровень квалификации занятых в тех или иных видах экономической деятельности не увеличивается. Более того, как было показано выше и как будет показано далее, в сегменте малого и среднего предпринимательства уровень квалификации работников традиционно самый низкий по двум основным причинам:

- 1) предприниматели, пытаясь сократить издержки, не могут увеличивать оплату труда работников, поэтому квалифицированные кадры в основном сосредоточены в корпоративном секторе;

- 2) в предпринимательском секторе низкая квалификация и "серая занятость" ключевые составляющие бизнес-моделей.

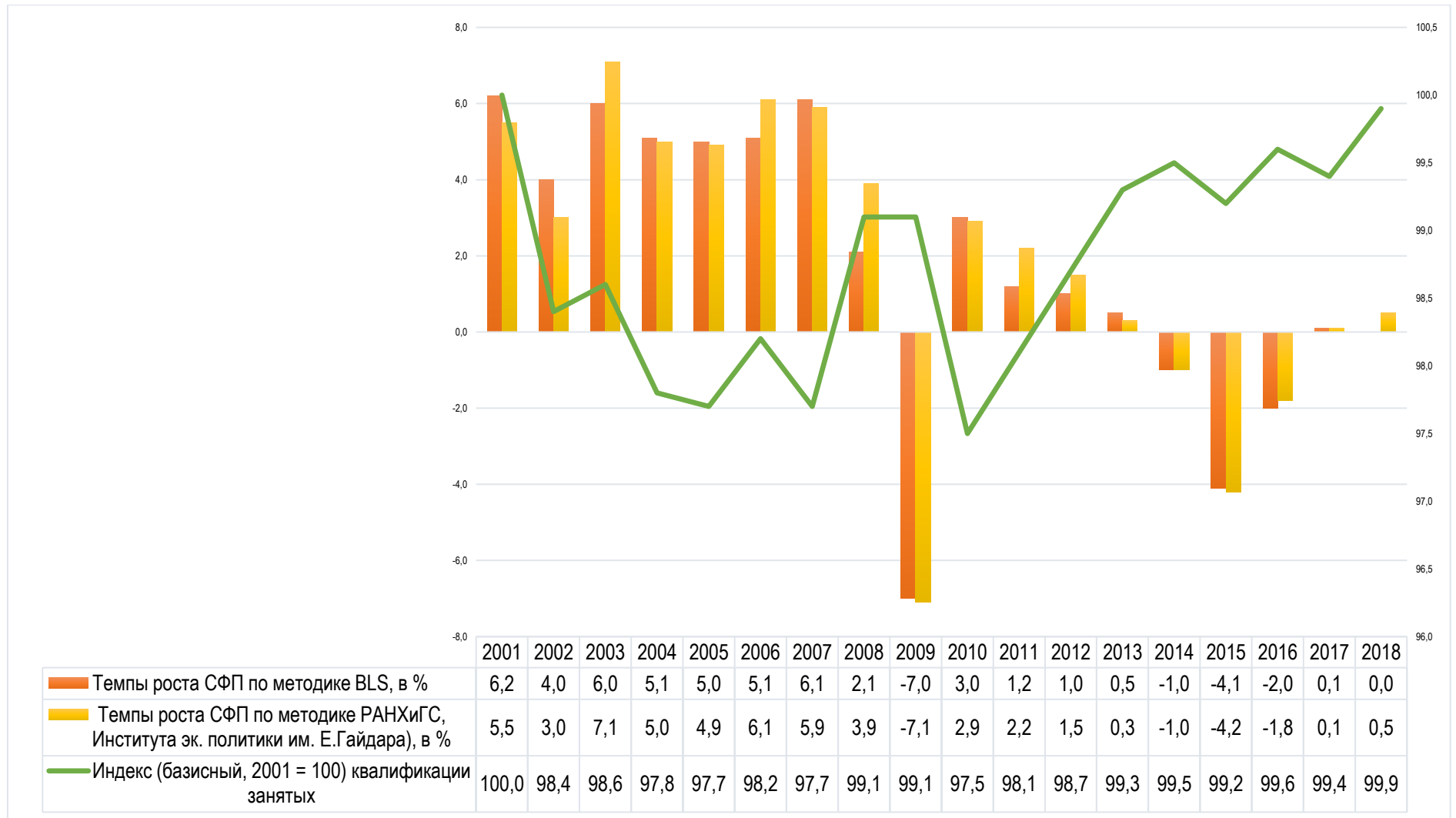


Рис. 3.8. Динамика Индекса квалификации занятых и совокупной факторной производительности (СФП, в %) в российской экономике за период 2001 – 2018 гг.²³⁷

²³⁷ Источник: Павлов П. Н., Каукин А. С. Оценка совокупной факторной производительности российской экономики на основе методики BLS // Экономическое развитие России. 2019. Т. 26. №. 12.

Таким образом, еще один фактор роста производительности труда, наряду с материально-техническим, технологическим его обеспечением, социальными гарантиями, - это квалификация, компетенции работников, а также эффективность и интенсивность использования квалификационного, компетентностного и образовательного потенциала для достижения стратегических целей субъектов хозяйствования, в том числе и малых / средних предпринимательских организаций. Общая структура факторов производительности труда представлена ниже на рисунке 3.9:

- первый фактор: "трудовая мотивация, материальные и нематериальные стимулы". Трудовая мотивация зависит от субъективных установок и потребностей работника. При прочих равных условиях трудовая мотивация в ответ на адекватные и уместные стимулы при должном уровне материально-технического и технологического обеспечения будет положительной, т.е. ориентированной на повышение производительности труда;

- второй фактор: "материально-техническое и технологическое обеспечение трудовой деятельности". Материально-техническое и технологическое обеспечение труда современными средствами и предметами труда будет эффективным, т.е. способствующим росту производительности только в том случае, когда уровень профессиональной квалификации и трудовой компетентности работников соответствует уровню и качеству обеспечения труда;

- третий фактор: "профессиональная квалификация и трудовая компетентность". Профессиональная квалификация и трудовая компетентность работников будут способствовать увеличению производительности через положительную мотивацию при наличии следующих условий: а) адекватности и уместности стимулирования; б) достаточности и качестве материально-технического обеспечения труда.



Рис. 3.9. Ключевые и наиболее важные факторы производительности труда работников современных предпринимательских организаций²³⁸

²³⁸ Разработано автором

Учитывая тот факт, что мотивация к труду во многом определяется уровнем вознаграждения за труд, далее будут рассмотрены вопросы, связанные с заработной платой работников малых и средних предпринимательских организаций.

3.2. Анализ динамики изменения размеров заработной платы работников предпринимательских организаций и ее влияние на повышение производительности труда

Оплата труда (оклад, ставка, тариф, премии, иные дополнительные выплаты) является наиболее распространенным инструментом мотивации и стимулирования производительности труда. Это связано с тем, что современное общество – общество товарно-денежных и сервисно-денежных отношений, а труд одновременно является и товаром (работой, услугой), и источником поступления денежных средств в домохозяйства. В современной науке имеются три основных подхода к исследованию сущности и роли оплаты труда в динамике и структуре производительности последнего:

- 1) институционально-правовой подход;
- 2) нормативный или финансово-бухгалтерский подход;
- 3) социально-экономический подход.

Предлагается рассмотреть каждый из существующих подходов более подробно. Итак, с точки зрения институционально-правового подхода можно выделить несколько уровней, устанавливающих и определяющих основы регламента оплаты труда в том числе и работников предпринимательских организаций. Общая методическая схема институционально-правового подхода к регламентации оплаты труда в национальной экономике представлена на рисунке 3.10.

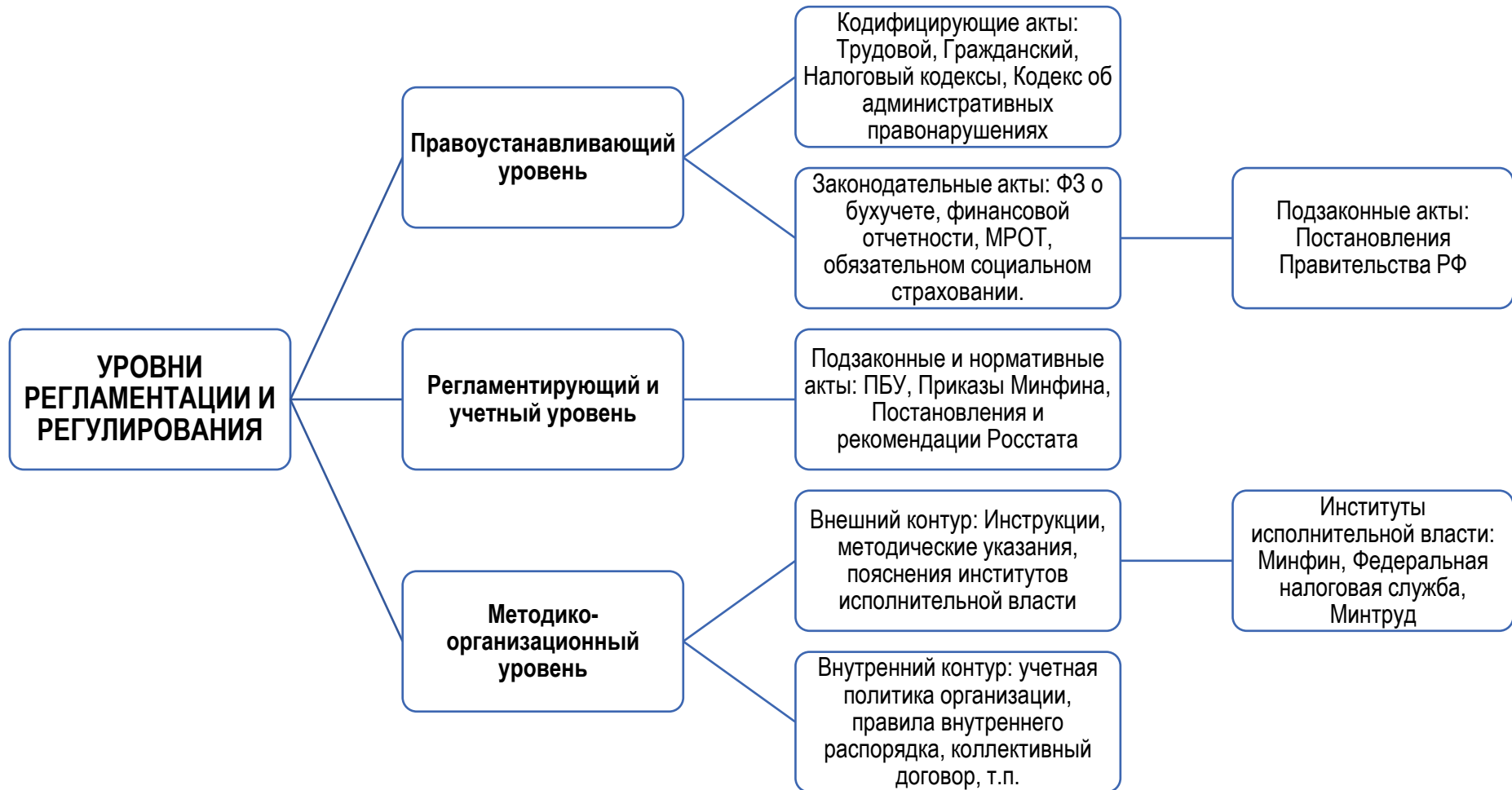


Рис. 3.10. Институционально-правовая схема регламентации и регулирования оплаты труда работников предпринимательских организаций²³⁹

²³⁹ Составлено автором с использованием источника: Пулинец С. Э. Нормативно-правовое регулирование расчетов с персоналом по оплате труда в российской и зарубежной практике: обзор и сравнение // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. 2020. №. 1. С. 203-215.

Безусловно, освещение вопросов, связанных с оплатой труда целесообразно начинать с права на труд, которое гарантировано всем гражданам Российской Федерации по Конституции²⁴⁰. Международные конвенции устанавливают не только право любого человека на труд, но в первую очередь на достойный оплачиваемый труд²⁴¹. Принимая во внимание, что последние поправки в Конституцию установили приоритет национального права над международным, следует ожидать развитие российского законодательства в области социально-трудовых отношений.

Объективно же основным кодифицирующим актом в области регулирования социально-трудовых отношений является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)²⁴², который заменил КЗОТ, действовавший в СССР²⁴³. Согласно основным положениям статей 709, 711, 735, 746 ТК РФ социально-трудовые отношения между работником и работодателем – это договорные отношения, при этом у каждой из сторон есть свои права, обязанности и обязательства перед другой стороной. Ключевые вопросы, связанные с оплатой труда, определяются коллективным договором, действующим в предпринимательской организации. Конкретизация условий труда, его оплаты, иных важных параметров (график работы, сменность, отпуск) для каждого отдельного работника устанавливаются индивидуально в трудовом договоре с ним, если только Коллективным договором в предпринимательской организации не предусмотрено иное.

В более глубоких научных исследованиях, касающихся социально-трудовых отношений между работником и работодателем стоит принимать во внимание общие и частные положения Налогового кодекса и Кодекса об административных правонарушениях, в нашем исследовании такой задачи не стоит, поэтому мы лишь отметим, что Налоговый кодекс определяет порядок

²⁴⁰ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), глава 2, ст. 38

²⁴¹ Конвенции МОТ (2020). Международная организация труда (МОТ). URL: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249142/lang--ru/index.htm (свободный)

²⁴² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

²⁴³ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971, в настоящее время документ утратил силу)

исчисления налогов на доходы физических лиц (НДФЛ, в том числе связанных с получением материальных выгод работающих по найму), а до недавнего времени и социальных налогов, которые всегда уплачивал и продолжает уплачивать работодатель. До 2010 года социальные гарантии именовались как "единый социальный налог"²⁴⁴, с 1 января 2010 года – "обязательное социальное страхование". С 2017 года администрирование социальных налогов вновь передано в Федеральную налоговую службу, что фактически вернуло страховым взносам налоговый статус.

Очевидно, что Трудовой кодекс и Налоговый кодекс охватывают не все организационные практические и методические вопросы, касающиеся оплаты труда и в целом: социально-трудовых отношений. Многие важные вопросы по оплате труда изложены в законодательных и подзаконных актах. Помимо вышеупомянутого закона, внесшего новую норму в социально-трудовые отношения – обязательное социальное страхование, важными законодательными актами в области социально-трудовых отношений и оплаты труда являются:

- а) федеральный закон о бухучете²⁴⁵ и финансовой отчетности²⁴⁶;
- б) федеральный закон о минимальном размере оплаты труда²⁴⁷, о некоторых иных важных аспектах социального страхования²⁴⁸;

²⁴⁴ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 31.07.2020 N 265-ФЗ) Глава 24. Единый социальный налог (статьи 234 - 245), утратила силу в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования" от 24.07.2009 N 213-ФЗ (последняя редакция от 19.12.2016 N 444-ФЗ)

²⁴⁵ Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция от 26.07.2019 N 247-ФЗ)

²⁴⁶ Федеральный закон "О консолидированной финансовой отчетности" от 27.07.2010 N 208-ФЗ (последняя редакция от 26.07.2019 N 247-ФЗ)

²⁴⁷ Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О минимальном размере оплаты труда"

²⁴⁸ Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ (последняя редакция от 08.06.2020 N 175-ФЗ); Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция от 21.07.2007 N 183-ФЗ); Федеральный закон "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" от 29.11.2010 N 326-ФЗ (в редакции от 24.04.2020 N 147-ФЗ); Федеральный закон "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" от 15.12.2001 N 166-ФЗ (в редакции от 01.10.2019 N 328-ФЗ)

в) федеральный закон о государственных пособиях гражданам, имеющим детей²⁴⁹.

Нормы законов бухгалтерском учёте и финансовой отчетности устанавливают обязанность хозяйствующих субъектов вести учет и формировать отчетность на основе полной, сплошной и непрерывной регистрации всех актов хозяйственной деятельности. Следовательно, не допускаются выплаты заработной платы и премий в обход официальной регистрации таких актов, связанных с расходами предпринимательской организации. На практике сохраняется проблема нелегитимных схем оплаты труда, премирования и иного материального поощрения работников предпринимательских организаций. Это связано в первую очередь с высокой социальной нагрузкой на работодателей – их обязанности по начислению и уплате социальных страховых взносов, которые напрямую зависят от уровня оплаты труда, премий и других материальных поощрений работников. Кроме этого, федеральным законом о минимальном размере оплаты труда и положениями ТК РФ не допускается установление меньшей ставки или тарифа, по которым исчисляется заработная плата в предпринимательской организации. На практике весьма часто можно видеть, что уровень реальной оплаты труда ниже уровня, установленного минимального размера оплаты труда, и это решается уже за счет неполной рабочей занятости, либо за счет совмещения одним работником нескольких должностей, т.п. Такой подход в том числе позволяет работодателям снижать не только общие, но и специальные отчисления по социальному страхованию.

Подзаконные и нормативные акты первого и второго уровней (первый уровень – постановления Правительства, второй уровень – подзаконные акты, выпускаемые ведомственными властными институтами) исходят из того, что на практике соблюдаются все правила относительно оплаты труда, исчисления налогов на доходы физических лиц, исчисления обязательных страховых

²⁴⁹ Федеральный закон "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" от 19.05.1995 N 81-ФЗ (последняя редакция от 08.06.2020 N 166-ФЗ)

выплат. Это отражается в различных организационно-методических регламентах, которые призваны упростить договорной процесс в социально-трудовых отношениях, а также упростить работу, связанную с учетом и формированием отчетности по оплате труда, отчислению налогов, страховых взносов, прочих обязательных платежей, связанных с трудом работников предпринимательских организаций²⁵⁰.

Российское институционально-правовое регулирование социально-трудовых отношений в области оплаты труда работников предпринимательских организаций не является рекомендательным, но является обязательным в отличие от аналогичной зарубежной теории, методологии, практики. Так, например, ПБУ "Расходы организации"²⁵¹ устанавливает, что расходы хозяйствующих субъектов, связанные с оплатой труда работников, представлены двумя ключевыми категориями:

1) расходы на оплату труда работников организации в соответствии с принятым штатным расписанием, утвержденными в организации ставками, тарифами, нормами премирования, т.п., т.е. фондом оплаты труда;

2) расходы на обязательное социальное страхование работников организации в соответствии с установленным в законодательных и подзаконных актах порядком их исчисления в зависимости от величины фонда оплаты труда.

Следует отметить, что расходы предпринимательских организаций на добровольное социальное страхование (медицинские страховки, дополнительные пенсионные гарантии и т.п.) учитываются только в целях налогообложения (исчисления налога на прибыль организаций) в соответствии с пунктом 16 части 2 НК РФ ст. 255.

²⁵⁰ Пулинец С. Э. Нормативно-правовое регулирование расчетов с персоналом по оплате труда в российской и зарубежной практике: обзор и сравнение // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. 2020. №. 1. С. 203-215.

²⁵¹ Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790)

Международные стандарты финансовой отчетности²⁵², во-первых, понимают сущность и содержание оплаты труда значительно шире, чем российские кодифицирующие, законодательные и подзаконные акты, а, во-вторых, устанавливают четыре категории расходов, связанных с оплатой труда работников в том числе и предпринимательских организаций. Эти нормы носят рекомендательный характер:

1) вознаграждения за труд, имеющие краткосрочный характер, т.е. те, которые будут выплачены работнику в течение 12 месяцев после того, как организация получила от него трудовые услуги (заработная плата, премии, отпускные, взносы по социальному и иному страхованию, т.п.);

2) вознаграждения за труд, имеющие долгосрочный характер, т.е. те, которые не будут выплачены работнику в течение 12 месяцев после того, как организация получила от него трудовые услуги (премии за стаж, выплаты за отпуск по выслуге лет, т.п.);

3) вознаграждения, которые работник получит за свой труд по окончании трудовой деятельности, в том числе пенсии, медицинское и социальное страхование пенсионеров, т.п.;

4) выходные пособия, которые получают работники при увольнении из организации или в ходе реструктуризации штата сотрудников.

С одной стороны, рекомендательный характер норм оплаты труда, принятый за рубежом и основанный не столько на институционально-правовом, сколько на финансово-бухгалтерском и социально-экономическом подходе, может быть использован работодателями для манипулирования работниками, их трудовым поведением, их мотивацией.

С другой стороны, те жесткие нормы, которые прописаны в российском законодательстве и являющиеся обязательными, также заставляют работодателей проявлять по отношению к работникам оппортунизм. Этот вопрос мы несколько подробнее рассмотрим далее, здесь же отметим, что

²⁵² IAS 19 Employee Benefits (2020). IFRS. URL: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits/> (свободный)

российский институционально-правовой подход к регулированию социально-трудовых отношений в области оплаты труда является обязательной основой для финансово-бухгалтерского подхода.

Это, например, выражается в том, что отдельных норм, связанных с учетом оплаты труда и формированием отчетности, в российской практике не имеется, только ПБУ "Расходы организации". Это одна из возможных причин того, что мотивационно-стимулирующие механизмы повышения производительности труда за счет его текущей оплаты и премиальных вознаграждений имеют ограничения и не могут быть кардинально изменены работодателем. Следовательно, социально-экономический подход, при котором оплата труда есть источник удовлетворения потребностей работника, а уровень оплаты труда, стимулирующих и страховых выплат характеризует социальную ответственность работодателя, на российском рынке труда также практически не работает.

Это подтверждается данными учета двух ведомств – Федеральной налоговой службы и Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Федеральная налоговая служба учитывает численность только тех занятых, с оплаты труда которых исчисляются налоги и осуществляются страховые социальные выплаты. Росстат учитывает занятых по данным статистических наблюдений и своих форм учета. Поэтому между данными двух этих ведомств имеется существенный разрыв между численностью занятых в регионах и начисленной средней заработной платой. На рисунке 3.11 представлены данные о численности занятых в регионах, где имеет место значительный разрыв между статистическими данными.

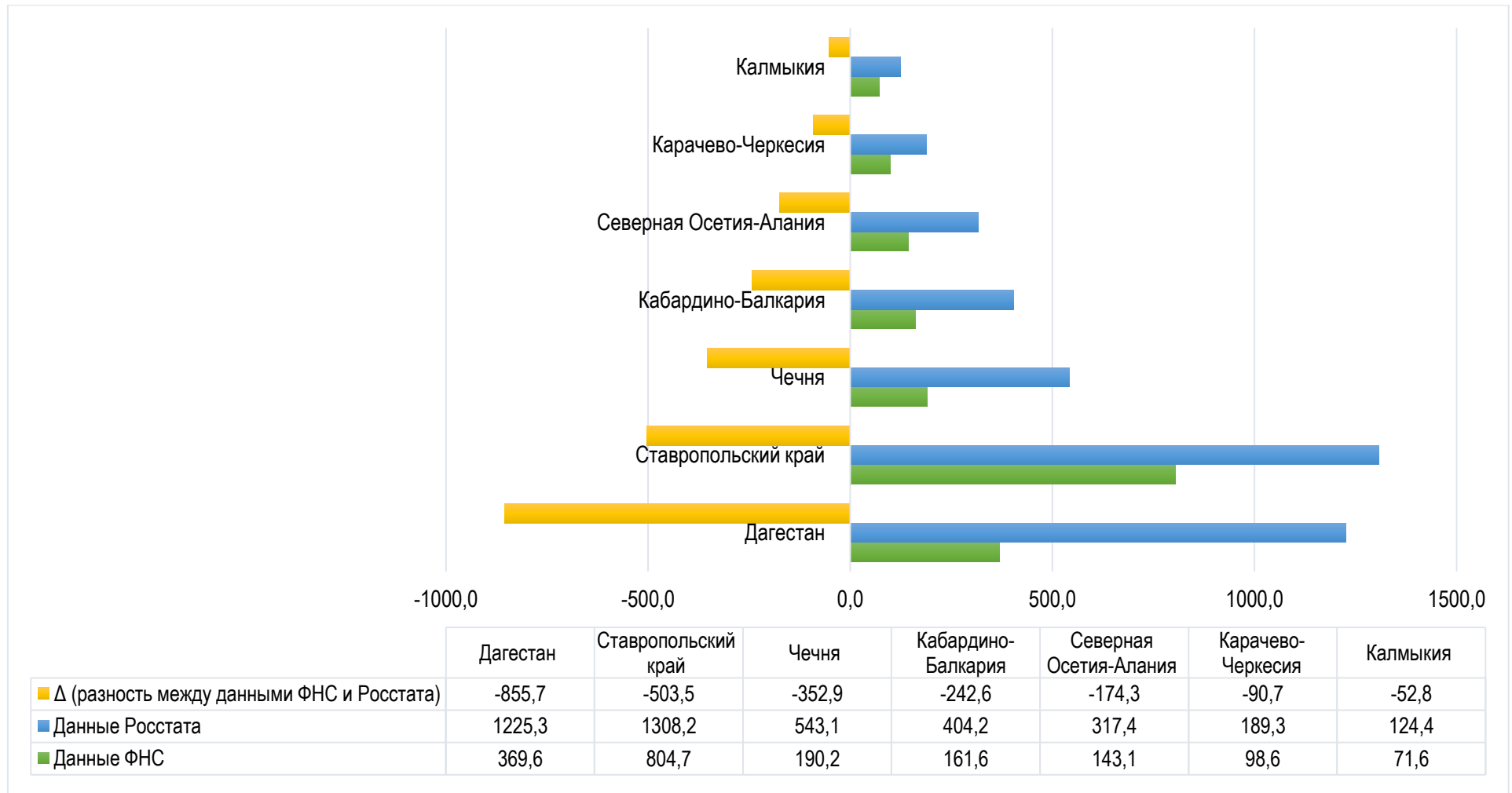


Рис. 3.11 Сравнение численности занятых (тыс. человек) в отдельных субъектах федерации по данным Федеральной налоговой службы и данным Росстата по состоянию на 2019 год²⁵³

²⁵³ По данным источников: Официальная статистика (2020). Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (свободный); Статистика и аналитика (2020). Федеральная налоговая служба (ФНС). URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/ (свободный)

Очевидно, что данные Росстата по численности занятых в отдельных регионах существенно завышены относительно данных Федеральной налоговой службы по состоянию на 2019 год:

- в Дагестане и Чечне реальная численность занятых в экономике региона в среднем в 2,9 – 3,3 раза ниже, чем декларирует официальная статистика;
- в Карачаево-Черкесии, Северной Осетии, Кабардино-Балкарии реальная численность занятых в экономике региона в среднем в 1,9 – 2,5 раза ниже, чем декларирует официальная статистика;
- в Калмыкии и Ставропольском крае реальная численность занятых в экономике региона в среднем в 1,6 – 1,7 раза ниже, чем декларирует официальная статистика.

Такой разрыв объясняется еще и тем, что из наиболее депрессивных и дотационных регионов (а это Дагестан, Чечня, Карачаево-Черкесия, Северная Осетия-Алания, Кабардино-Балкария) находящееся в экономически активном возрасте население уезжает на заработки в более развитые регионы, как правило, ближе к экономическим центрам России²⁵⁴. Кроме этого, в наиболее дотационных регионах прослеживается социально-экономический феномен, который выражается в том, что дотации федерального центра не стимулируют предпринимательскую и трудовую активность населения, но формируют социальное иждивенчество и выученную беспомощность²⁵⁵:

- во-первых, в сложившихся условиях население наиболее депрессивных и дотационных регионов попадает в "ловушку бедности", т.е. соглашается с тем, что местные властные институты не формируют конкурентного рынка труда и не создают новых, в том числе высокотехнологичных рабочих мест, поэтому вместо наращивания

²⁵⁴ Источник: Экономисты оценили число россиян с теневыми зарплатами РБК (10.12.2019). URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/12/2019/5dee50109a79474ae5293e3d> (свободный)

²⁵⁵ Карпикова И. С. Особенности теоретической интерпретации феномена социального иждивенчества в условиях российского социума // *Vaikal research journal*. 2017. Т. 8. №. 4; Задворных Н. В. Причины проявления симптомов в сценариях выученной беспомощности // *Интеллектуальные ресурсы-региональному развитию*. 2019. Т. 5. №. 2. С. 374-378.

индивидуального благосостояния население вынуждено ограничивать свои потребности;

- во-вторых, сокращение не просто платежеспособного, но и расширенного потребительского спроса сокращает привлекательность региональных рынков, поэтому субъекты хозяйствования федерального и транснационального уровня не заинтересованы в таких рынках, а это влияет на объемы создаваемого в регионе валового продукта.

Таким образом, неформальная занятость в России существует и вероятно, что её масштабы более значительны, нежели те, что публикует Росстат. Существует и еще одна проблема статистического учета – существенное завышение статистическим ведомством средних начисленных заработных плат по регионам (см. данные рисунка 3.12).

Из приведенного примера видно, что в среднем из выборки семи субъектов федерации во всех из них Росстатом завышен уровень средней начисленной заработной платы примерно на 28 – 33%. Если принять во внимание данные Федеральной налоговой службы, то становится очевидным, что:

- в Ивановской области и в Республике Алтай в среднем занятые в экономике регионов получают оплату за свой труд на уровне не выше, чем полтора МРОТ (и, соответственно, прожиточных минимумов²⁵⁶), в Еврейской автономии – чуть больше двух МРОТ (и, соответственно, прожиточных минимумов);

- в Сахалинской области занятые в региональной экономике получают за свой труд примерно 4,5 МРОТ и, соответственно, прожиточных минимума несмотря на то, что Сахалинская область характеризуется более сложными условиями проживания и более высокими потребительскими ценами, уровень прожиточного минимума здесь практически равен среднероссийскому МРОТ;

²⁵⁶ В 2019 году среднероссийский прожиточный минимум составлял для трудоспособного населения примерно 93 – 95% от установленного МРОТ.

- в Ямало-Ненецком автономном округе прожиточный минимум в среднем на 5 тыс. рублей выше МРОТ, но даже в этом случае занятые в экономике региона получают за свой труд не более четырех прожиточных минимумов. Условия проживания в регионе нельзя назвать благоприятными;
- в Магаданской области и Ненецком автономном округе установлены более высокие значения прожиточного минимума: соответственно 21 и 23 тыс. рублей, следовательно, занятые в экономике регионов получают за свой труд в среднем не более 2,5 – 3 прожиточных минимумов, что сравнимо с показателями Санкт-Петербурга и Московской области. При этом и в Магаданской области, и в Ненецком АО условия проживания характеризуются повышенной сложностью, а потребительские цены в среднем в 3,5 – 5 раз выше, чем в регионах с более комфортными условиями проживания.

Объективно очевидно, что в сложившихся условиях из регионов с трудными условиями проживания и низкой ценностью труда занятых в экономике будет наблюдаться постоянный отток населения, что в целом подтверждают данные миграционной статистики, также публикуемые Росстатом. В частности, в 2010 году из Магадана безвозвратно уехало 2,2 тыс. человек, а по итогам 2019 года – уже 3,9 тыс. человек²⁵⁷, практически аналогичная ситуация наблюдается и в других удаленных российских регионах с наиболее сложными условиями проживания²⁵⁸.

²⁵⁷ По данным источников: Официальная статистика (2020). Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (свободный)

²⁵⁸ Источник: Экономисты оценили число россиян с теньвыми зарплатами РБК (10.12.2019). URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/12/2019/5dee50109a79474ae5293e3d> (свободный)

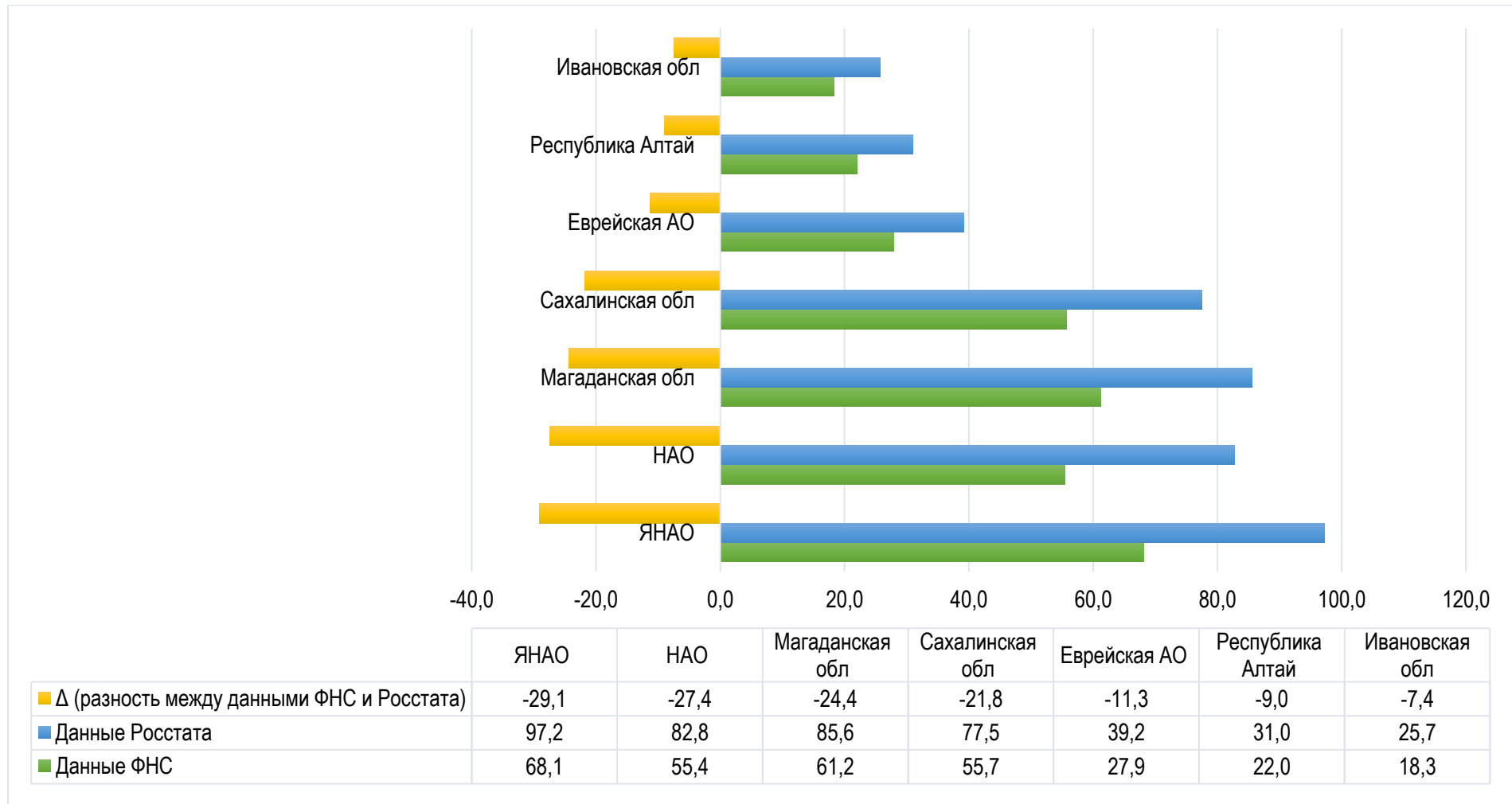


Рис. 3.12. Сравнение средней начисленной заработной платы (тыс. рублей) в отдельных субъектах федерации по данным Федеральной налоговой службы и данным Росстата по состоянию на 2019 года²⁵⁹

²⁵⁹ По данным источников: Официальная статистика (2020). Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (свободный); Статистика и аналитика (2020). Федеральная налоговая служба (ФНС). URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/ (свободный)

Итак, в России сложился формальный финансово-бухгалтерский подход (заработная плата есть расходы, связанные с хозяйственной деятельностью) к пониманию сущности и назначения оплаты труда работников предпринимательских организаций. Это связано с тем, что институционально-правовые нормы в части социально-трудовых отношений, связанных с оплатой труда работников предпринимательских организаций, не являются рекомендательными, но представляют собой жесткий обязательный регламент, требующий неукоснительного исполнения. Ситуация осложняется и высокой социальной нагрузкой на работодателей – все выплаты на обязательное социальное страхование осуществляются за счет средств работодателя, из заработной платы работника отчисляется только налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Это привело к тому, что:

1) работники не имеют уверенности в будущем – им выплачивается только текущее вознаграждение за труд, все будущие доходы (пенсионные накопления или накопления, связанные с потерей трудоспособности) не являются безусловно гарантированными, поскольку ими распоряжается государство, постоянно реформируя институты социального обеспечения;

2) работодатели не заинтересованы в прозрачных системах оплаты труда и материального стимулирования, поскольку любое повышение в заработной плате автоматически означает рост расходов работодателя по обязательствам социального страхования работников;

3) в России сформирован неформальный рынок труда, удельный вес которого в формальном рынке труда составляет по разным оценкам от 20% до 35%²⁶⁰, в среднем четверть трудоспособного и экономически активного населения заняты в неформальном секторе, что стимулирует рост теневой экономики в стране;

4) рост оплаты труда (и реальный, и декларируемый) не сопровождается ростом производительности, как в отдельных

²⁶⁰ Источник: Экономисты оценили число россиян с теневыми зарплатами РБК (10.12.2019). URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/12/2019/5dee50109a79474ae5293e3d> (свободный)

предпринимательских организациях, так и на уровне национальной экономики.

Последний тезис имеет объективное эконометрическое подтверждение, выражающееся в том, что уровень оплаты труда работников (его динамическое изменение за ряд периодов) не является абсолютно достоверным индикатором или аналитическим маркером, связанным напрямую с уровнем производительности труда.

На это указывают научные труды российских авторов, например, Р. Капелюшников²⁶¹, Б. Плышевского²⁶², И. Гайнутдинова²⁶³ и других. Это подтверждают данные статистики, публикуемые официальным ведомством (Росстатом), см. таблицу 3.1. До 2017 года индекс начисленной заработной платы стабильно превышал индекс производительности на 7-8% (среднее значение по всем отраслям материального производства). В 2017 году на фоне предстоящих выборов были реализованы меры государственной поддержки по оплате труда отдельных категорий работников, кроме этого были изменены методики учета в Росстате, поэтому в 2017 году индекс начисленной заработной платы уже на 42% выше индекса производительности труда, который остается на уровне 99 – 102% за все годы, которые отражены в таблице 3.1.

В 2018 году ситуация с учетом статистических данных и государственным участием в оплате труда несколько нормализовалась, поэтому в этот год индекс начисленной заработной платы был выше всего на 8% относительно индекса производительности.

²⁶¹ Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. 2009. №. 4. С. 59-79.

²⁶² Плышевский Б. П. Соотношение динамики производительности и оплаты труда // Вопросы статистики. 2002. №. 6. С. 3-6.

²⁶³ Гайнутдинов И. Г. Производительность и оплата труда в сельском хозяйстве: вопросы совершенствования методики их определения // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. №. 7. С. 56-60.

Динамика производительности и оплаты труда по ключевым секторам российской экономики²⁶⁴

Отрасль	2015 г		2016 г		2017 г		2018 г		2019 г		Среднее за пять лет	
	Индекс производительности труда	Индекс начисленной номинальной з/платы	Индекс производительности труда	Индекс начисленной номинальной з/платы	Индекс производительности труда	Индекс начисленной номинальной з/платы	Индекс производительности труда	Индекс начисленной номинальной з/платы	Индекс производительности труда	Индекс начисленной номинальной з/платы	Индекс производительности труда	Индекс начисленной номинальной з/платы
сельское хозяйство	104,2	111,3	102,6	110,3	105,3	118,0	99,8	111,8	98,2	113,2	102,0	112,9
добыча полезных ископаемых	99,5	108,0	100,3	109,8	101,6	136,6	101,8	111,7	101,1	116,4	100,9	116,1
обрабатывающие производства	100,7	108,1	102,4	108,4	100,7	194,0	101,5	105,8	100,2	119,3	101,1	123,5

²⁶⁴ Рассчитано автором с использованием источника: Национальные счета (2020) // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный

В 2019 году на фоне очередных реформаций статического учета индекс оплаты труда опять существенно выше индекса производительности. Если мы рассчитаем линейную регрессию по данным о динамике индексов производительности и оплаты труда в сельском хозяйстве, то получим следующие данные (таблица 3.2), которые указывают на то, что связь между признаками умеренная, и изменение производительности труда в результате роста оплаты труда имеет место лишь в 13% случаев из 100% возможных.

Таблица 3.2

Зависимость производительности труда от динамики заработной платы в сельскохозяйственной отрасли²⁶⁵

Период	переменная X (индекс з/платы)	переменная Y (индекс производительности)
2015 г	111,3	104,2
2016 г	110,3	102,6
2017 г	118	105,3
2018 г	111,8	99,8
2019 г	113,2	98,2
Уравнение парной (линейной) регрессии	$y = 0,3684x + 75,3404$	
Теснота связи между факторами (критерий Чеддока)	0,362 (умеренная связь)	
Коэффициент детерминации	0,131 (13,1% случаев изменения X приводят к изменению Y)	

В целом аналогичная картина наблюдается в отрасли обрабатывающих производств (см. данные, представленные в таблице 3.3), более высокая теснота связи и более выраженная взаимообразная детерминация факторов наблюдается в сфере добычи полезных ископаемых (см. данные, представленные в таблице 3.4). И здесь рост производительности труда обусловлен ростом оплаты труда лишь в трети всех возможных случаев.

²⁶⁵ Составлено и рассчитано автором с использованием статистических данных, приведенных в таблице 3.1

Таблица 3.3

Зависимость производительности труда от динамики заработной платы в отрасли обрабатывающих производств²⁶⁶

Период	переменная X (индекс з/платы)	переменная Y (индекс производительности)
2015 г	108,1	100,7
2016 г	108,4	102,4
2017 г	194	100,7
2018 г	105,8	101,5
2019 г	119,3	100,2
Уравнение парной (линейной) регрессии	$y = -0,00789x + 102,1028$	
Теснота связи между факторами (критерий Чеддока)	0,345 (умеренная связь)	
Коэффициент детерминации	0,119 (11,9% случаев изменения X приводят к изменению Y)	

Таблица 3.4

Зависимость производительности труда от динамики заработной платы в сфере добычи полезных ископаемых²⁶⁷

Период	переменная X (индекс з/платы)	переменная Y (индекс производительности)
2015 г	108,1	100,7
2016 г	108,4	102,4
2017 г	194	100,7
2018 г	105,8	101,5
2019 г	119,3	100,2
Уравнение парной (линейной) регрессии	$y = -0,00789x + 102,1028$	
Теснота связи между факторами (критерий Чеддока)	0,575 (заметная связь)	
Коэффициент детерминации	0,331 (33,1% случаев изменения X приводят к изменению Y)	

Но следует согласиться с тем, что производительность труда будет зависеть от технологизации труда. Так проведенное А. Зайцевым в 2016 году исследование²⁶⁸ на основе публичных статистических данных за 2011-2015 год

²⁶⁶ Составлено и рассчитано автором с использованием статистических данных, приведенных в таблице 3.1

²⁶⁷ Составлено и рассчитано автором с использованием статистических данных, приведенных в таблице 3.1

²⁶⁸ Зайцев А. А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и

показывает, что производительность труда напрямую взаимосвязана с технологическим развитием экономики, но не с наличием источников природной ренты (рисунок 3.13). Очевидно, что даже в Норвегии, где наличие природной ренты в национальном благосостоянии в достаточной степени значимое (более 13% от ВВП), уровень производительности труда в сопоставимых показателях примерно в 5 раз выше, чем в России.

Использование институционального, правового или исключительно финансово-бухгалтерского подхода не позволяет точно идентифицировать силу влияния на производительность количественного фактора "оплата труда", поэтому следует обратиться к социально-экономическому подходу, который в большей степени характерен для зарубежных исследований в области трудовых отношений и роли оплаты труда в производительности предпринимательских организаций. Этот подход основывается на том, что²⁶⁹:

а) производительность труда – это не отношение объема производства товаров, работ, услуг к численности работников предпринимательских организаций, но величина добавленной стоимости и её тем роста относительно иных важных факторов, которые мы упомянули выше: мотивация, стимулы и в целом удовлетворенность организацией и оплатой труда; материально-техническое и технологическое обеспечение труда; динамика уровня квалификации работников;

б) мотивация, ответ на материальные и нематериальные стимулы формируется в виде субъективного ответа, который в общем случае отражает то, насколько работники предпринимательской организации удовлетворяют свои потребности за счет вознаграждения за труд, при условии, что такой труд не является вынужденным, рутинным, но представляет собой рациональный выбор работника;

природной ренты // Вопросы экономики. 2016. Т. 9. №. 9. С. 67-93.

²⁶⁹ Gadrey J., Gallouj F. (ed.). Productivity, innovation and knowledge in services: New economic and socio-economic approaches. Edward Elgar Publishing, 2002; Heckman J. J. The economics, technology, and neuroscience of human capability formation // Proceedings of the national Academy of Sciences. 2007. Vol. 104. No 33. pp. 13250-13255; Corr P. J., McNaughton N., Wilson M. R., Hutchison A., Burch G., Poropat A. Neuroscience of motivation and organizational behavior: Putting the reinforcement sensitivity theory (RST) to work // Recent developments in neuroscience research on human motivation. Emerald Group Publishing Limited, 2016; Zak P. J. The neuroscience of trust // Harvard Business Review. 2017. Vol. 95. No 1. pp. 84-90.

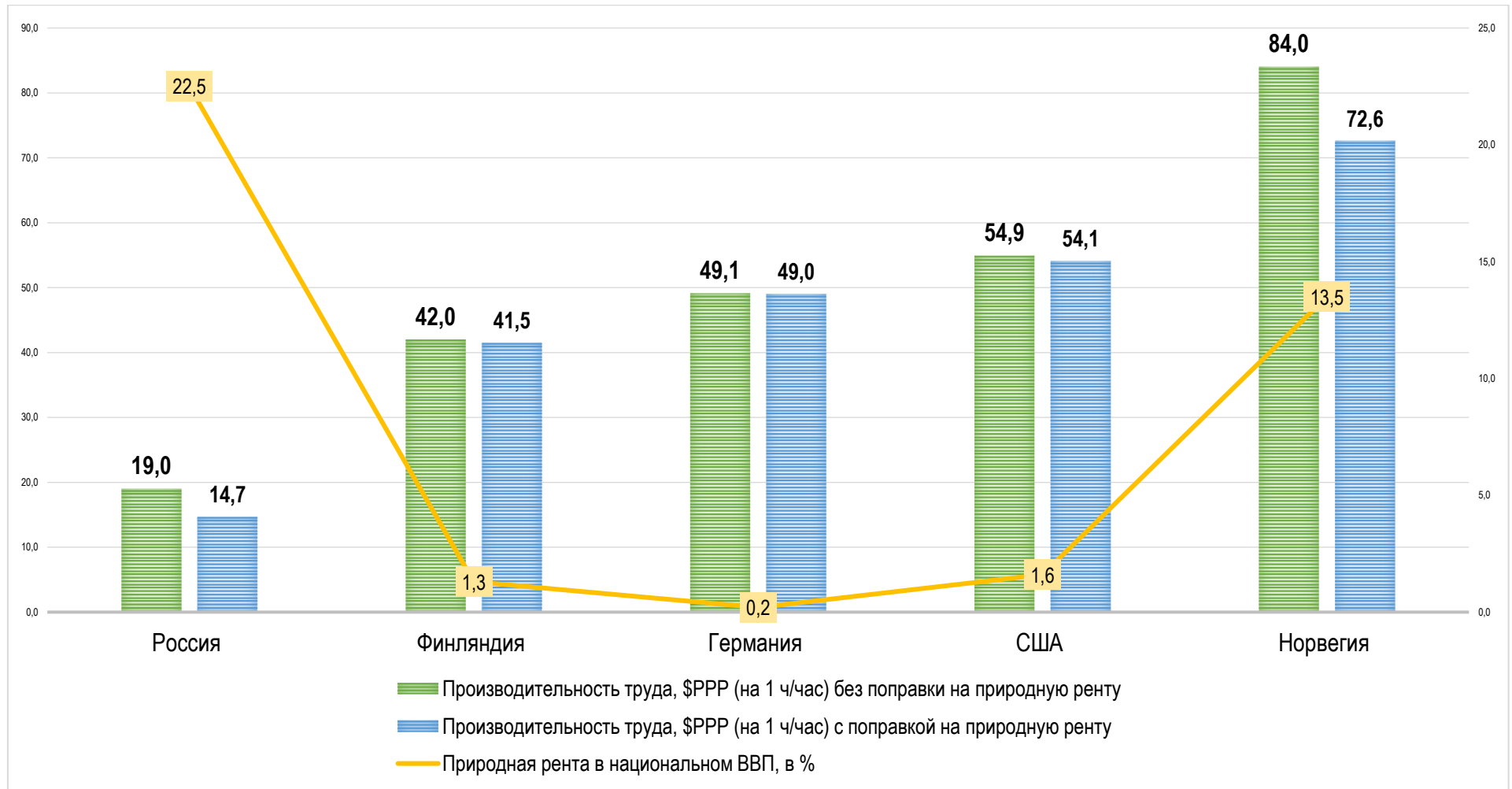


Рис. 3.13. Динамика производительности труда в национальных экономиках с поправкой на наличие / отсутствие природной ренты (на основе данных за 2011 – 2015 гг.)²⁷⁰

²⁷⁰ Составлено автором с использованием источника: Зайцев А. А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты // Вопросы экономики. 2016. Т. 9. №. 9. С. 67-93.

в) материально-техническое и технологическое обеспечение, регулярное обновление материально-технической базы производства товаров, работ, услуг – это ключевое условие перевода экстенсивной производительности в интенсивную. Кроме этого, эффективность использования материально-технической и технологической базы предпринимательской организации определяется уровнем квалификации работников;

г) уровень квалификации, компетентность работников позволяет не только эффективно использовать материально-техническую и технологическую базу предпринимательских организаций, но одновременно с этим формирует интеллектуальный (знаниевый) капитал таких организаций, который в свою очередь используется для формирования и накопления устойчивых (уникальных) конкурентных преимуществ в бизнес-модели и/или в конечном продукте (товарах, работах, услугах), поставляемых на конкурентный рынок;

д) факторы, определяющие индивидуальную трудовую производительность, одновременно определяют и производительность предпринимательской организации в целом.

Для обоснования социально-экономической парадигмы производительности труда работников предпринимательских организаций нами были собраны данные по 30 малым и средним предприятиям Московской области за последние пять лет, общая численность трудящихся в этих предприятиях составила 2912 человек. Была сформирована малая статистическая выборка (30 агрегированных единиц анализа) на основе случайного бесповторного отбора, уровень значимости был принят за 95%, доля признака была установлена на уровне 50%, соответственно ошибка выборки составила 1,81%. На основании собранных статистических данных (приложение 3) была рассчитана множественная регрессия:

1) по всей выборке малых и средних предпринимательских организаций;

2) по выборке малых и средних предпринимательских организаций, продемонстрировавших опережающую динамику включенных в эконометрическую модель параметров;

3) по выборке малых и средних предпринимательских организаций, продемонстрировавших невысокую или отрицательную динамику включенных в эконометрическую модель параметров.

В таблице 3.5 представлены данные, полученные в ходе анализа множественной регрессии, которая включала следующие основные переменные:

1) переменная Y : индекс валовой добавленной стоимости, созданной в предпринимательской организации (среднее значение за пять лет);

2) переменная X_1 : индекс удовлетворенности организацией и оплатой труда работников предпринимательской организации (среднее значение за пять лет);

3) переменная X_2 : индекс квалификации и компетентности работников предпринимательской организации (среднее значение за пять лет);

4) переменная X_3 : индекс материально-технического и технологического обеспечения деятельности предпринимательской организации (среднее значение за пять лет).

Результаты анализа множественной регрессии по выборке малых и средних предпринимательских организаций
Московской области²⁷¹

Уравнение регрессии	Статистическая значимость	Экономическая интерпретация
по всей выборке малых и средних предпринимательских организаций		
$Y = 34,67 + 0,262X_1 + 0,33X_2 + 0,063X_3$	Коэффициент детерминации: $R^2 = 0,8718$ Критерий Фишера: $F > F_{кр} \Rightarrow 58,96 > 2,98$	В исследуемой ситуации 87,18% общей вариабельности Индекса добавленной стоимости объясняется изменением факторов, детерминирующих производительность труда: а) увеличение X_1 может обеспечить рост производительности на 26,2% б) увеличение X_2 может обеспечить рост производительности на 33% в) увеличение X_3 может обеспечить рост производительности на 6,3%
по выборке организаций, продемонстрировавших опережающую динамику включенных в модель параметров		
$Y = 73,06 - 0,017X_1 + 0,351X_2 + 0,009X_3$	Коэффициент детерминации: $R^2 = 0,7335$ Критерий Фишера: $F > F_{кр} \Rightarrow 5,50 > 4,96$	В исследуемой ситуации 73,35% общей вариабельности Индекса добавленной стоимости объясняется изменением факторов, детерминирующих производительность труда: а) увеличение X_1 может обусловить снижение производительности на 1,7% б) увеличение X_2 может обеспечить рост производительности на 35,1% в) увеличение X_3 может обеспечить рост производительности на 1%
по выборке организаций, продемонстрировавших невысокую или отрицательную динамику включенных в модель параметров		
$Y = 9,91 + 0,343X_1 + 0,285X_2 + 0,261X_3$	Коэффициент детерминации: $R^2 = 0,6404$ Критерий Фишера: $F > F_{кр} \Rightarrow 9,5 > 3,24$	В исследуемой ситуации 64,04% общей вариабельности Индекса добавленной стоимости объясняется изменением факторов, детерминирующих производительность труда: а) увеличение X_1 может обеспечить рост производительности на 34,3% б) увеличение X_2 может обеспечить рост производительности на 28,5% в) увеличение X_3 может обеспечить рост производительности на 26,1%

²⁷¹ Составлено и рассчитано автором на основании данных, приведенных в приложении 3

Итак, проведенный анализ множественной регрессии показывает относительно высокую статистическую значимость сформированной нами гипотезы о том, что социально-экономическая подход:

- во-первых, обладает большей достоверностью в исследовании роли оплаты труда в аспекте производительности малых и средних предпринимательских организаций;

- во-вторых, более надежно объясняет зависимость между производительностью труда и ключевыми детерминирующими этот аналитический параметр факторами.

При этом следует отметить, что наиболее высокие показатели надежности и достоверности получены по всей статистической выборке малых и средних предпринимательских организаций. Но если мы проводим кластеризацию по признаку опережающей или отстающей динамики добавленной стоимости, созданной в предпринимательской организации, то получаем ключевые отличия:

- во-первых, предпринимательские организации с опережающей динамикой индекса добавленной стоимости демонстрируют не только в достаточной степени высокую удовлетворенность работников организацией и оплатой труда, но и более высокие значения показателей, характеризующих квалификацию, компетентность работников, а также уровень материального и технологического обеспечения их труда;

- во-вторых, предпринимательские организации, которые демонстрируют меньший успех в создании добавленной стоимости, одновременно характеризуются тем, что их работники меньше удовлетворены организацией и оплатой труда, имеют невысокий уровень квалификации, материальное, техническое, технологическое обеспечение их труда также явно недостаточное для получения опережающей динамики производительности труда;

- в-третьих, в предпринимательских организациях с высоким индексом добавленной стоимости и, соответственно, высокой

производительностью труда, вероятно достигнут технологический и мотивационный предел, эти два фактора практически не влияют на производительность, дальнейшее увеличение производительности труда в этих организациях скорее всего лежит в сфере наиболее интенсивного использования квалификации, компетентности работников и в целом – интеллектуального капитала организаций;

- в-четвертых, в предпринимательских организациях с невысоким и низким индексом добавленной стоимости потенциал, образованный факторами производительности труда, практически не используется, это также может означать в таких предпринимательских организациях не создан интеллектуальный капитал, либо его ценность низка. В таких организациях инструменты мотивации, стимулирования материальным обеспечением, технологичностью и оплатой труда будут работать наиболее эффективно, при условии, что у работников организации повысится уровень квалификации компетентности.

Таким образом, выше сказанное позволяет нам заключить, что материальные стимулы в виде оплаты труда и прочих вознаграждений за труд, безусловно, важны для стимулирования роста производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, но в большей степени важна удовлетворенность работников как самим трудом, так и его оплатой. Факторы квалификации, компетентности работников, материально-технического и технологического обеспечения труда также важны, но они вторичны, поскольку эффективность и интенсивность их использования во многом зависит от того, насколько работник мотивирован на производительный труд, а работодатель готов поддерживать эту мотивацию материальными и нематериальными стимулами²⁷².

²⁷² Васенев С. Л., Васильева Т. А., Корнеев Р. А. Исследование эффективности экономического стимулирования труда в современных российских условиях // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2016. №. 1. С. 74-79; Ржаницына Л. С. Без стимулирования труда не поднять его производительность // Вестник Института экономики РАН. 2016. №. 5; Еремеев М. А., Кублин И. М. Формирование принципов обеспечения эффективности системы оплаты и стимулирования труда // Современная экономика: проблемы и решения. 2011. Т. 1. С. 83-92; Арутюнян Ф. Г., Гешель В. П.,

Нематериальные стимулы производительности не менее важны, чем материальные, но в условиях сокращения реальных доходов населения увеличение заработной платы, обеспечение её адекватности потребностям работников предпринимательских организаций можно рассматривать в качестве ключевого средства стимулирования производительности труда²⁷³.

Ключевой вывод данного раздела представленной диссертационной работы состоит в том, что заработная плата и удовлетворенность ею (т.е. мотивация и стимулирование труда работников) играет одну из ведущих ролей в обеспечении высокой производительности малых и средних предпринимательских организациях в современных условиях развития национальной и мировой экономики. Нам представляется важным более подробно исследовать вопросы, связанные с мотивацией и стимулированием производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, поэтому в следующем разделе третьей главы исследования будут раскрыты социально-экономические механизмы и инструменты взаимовлияния мотивации и стимулирования труда и повышения его производительности.

3.3. Социально-экономические методы и инструменты взаимовлияния мотивации и стимулирования труда на повышение его производительности

В рамках исследования идентификации и оценки влияния факторов на производительность труда в малых и средних предпринимательских организациях Московской области (см. предыдущий раздел третьей главы)

Головина Л. А., Панин А. В., Топоров В. Т., Кулов А. Р., Полухин А. А. Производительность и стимулирование аграрного труда: методы оценки и тенденции роста. М.: Издательство "ПРИНТ ПРО", 2017.

²⁷³ Джуряева З. А. Влияние материального стимулирования на производительность труда // Мировая наука. 2019. №. 6. С. 157-162; Митрофанова И. В., Рябова И. А., Трилицкая О. Ю., Чигарева Т. В., Пономарева А. С. Мировой и российский опыт трансформации подходов к мотивации и стимулированию труда работников предприятий // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. №. 1-1. С. 452-472; Медведев Е. Ю., Ермашкевич Н. С. Системы оплаты труда и стимулирование персонала: проблемы и перспективы развития // Синергия Наук. 2019. №. 33. С. 139-146; Искандарян Г. О., Едигарян М. Б., Клепалко И. Ю. Мотивация персонала как способ повышения производительности труда // Гуманитарный научный журнал. 2019. №. 1. С. 174-178; Митрюхина К. К. Стимулирование труда работников коммерческих организаций // European Scientific Conference. 2019. С. 94-97.

нами также был проведен анализ значимости различных видов мотивации и соответствующих им стимулов среди работников предпринимательских организаций. На основе специально выстроенного отбора было сформировано четыре фокусных группы респондентов и на основе случайного бесповторного выбора была сформирована контрольная группа (приложение 4). Респонденты отвечали на вопросы об их ожиданиях относительно работы, оплаты труда и предпочтений в способах получения вознаграждения. Соответственно было сформировано четыре кластера мотивов и стимулов трудовой деятельности (приложение 5):

- первый кластер был определен как "прямая экономическая мотивация";
- второй кластер был определен как "косвенная экономическая мотивация";
- третий кластер был определен как "социальная мотивация";
- четвёртый кластер был определен как "когнитивная мотивация".

Итак, контрольная группа показывает, что экономическая мотивация (прямая и косвенная суммарно) определяет почти 70% трудовой активности, социальной и когнитивной мотивация, а, значит и соответствующие им стимулы менее важны (рис. 3.14). Но при этом, в фокусных группах, прослеживается, во-первых, увеличение роли экономической мотивации при одновременном снижении уровня базового образования и при переходе от руководящих, либо приоритетных должностей к должностям, играющим меньшую роль в эффективности работы предпринимательской организации.

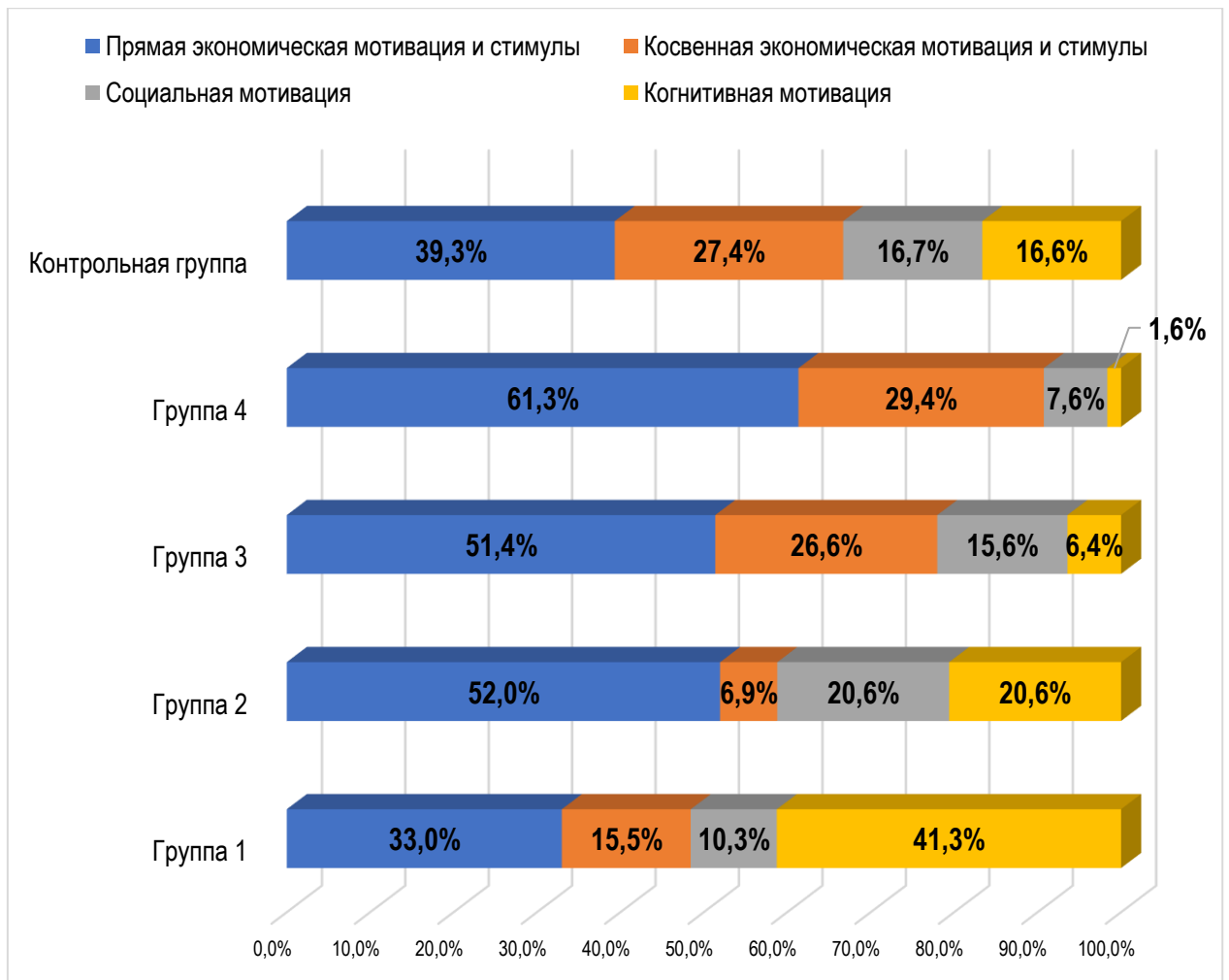


Рис. 3.14. Структура влияния мотивации и стимулирования на производительность труда в малых и средних предпринимательских организациях Московской области (по данным опроса, проведенного автором)²⁷⁴

Во-вторых, фокусные группы демонстрируют, что когнитивная мотивация и соответствующие ей стимулы востребованы в группах с высоким уровнем образования, работники которых занимают административно-управленческие или приоритетные для предпринимательской организации должности. Соответственно, в группах с невысоким уровнем образования, работники которых занимают рядовые должности, когнитивная мотивация с соответствующими стимулами не представляет интереса для трудящихся в предпринимательских организациях.

²⁷⁴ Составлено и рассчитано автором

И здесь мы еще раз приходим к выводу, что производительности труда будет в большей степени зависеть от правильно избираемых стимулов, соответствующих индивидуальной мотивации работников. Но поскольку выше мы установили, что уровень оплаты труда – это не ключевой фактор производительности, то целесообразным будет не введение простой системы материальных поощрений или вознаграждений, но системы:

- 1) основанной на дифференциации мотивов и стимулов для различных категорий работников;
- 2) динамически взаимосвязанной с уровнем продуктивности в производительном труде тех или иных работников.

Далее предлагается рассмотреть этот вопрос более подробно. Прежде всего следует остановиться на том, какие системы материального, т.е. денежного вознаграждения за труд существуют в российской практике социально-трудовых отношений и абсолютно легитимны с точки зрения действующего законодательства. Такие системы могут иметь одну из трех конфигураций (таблица 3.6).

Таблица 3.6

Системы оплаты труда, соответствующие нормативно-правовому регулированию социально-трудовых отношений в России²⁷⁵

Система оплаты труда	Краткое содержательное описание
Повременная система оплаты труда	В такой системе работнику назначается оклад (устанавливается тариф), исходя из 40-часовой рабочей недели. Отдельно локальным нормативным актом могут быть назначены дополнительные выплаты за трудовые достижения, выслугу лет, т.п. Оклад или тариф начисляется и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. Премии и прочие вознаграждения начисляются и выплачиваются в соответствии с положениями локального нормативного акта, принятого в организации

²⁷⁵ Составлено автором с использованием источников: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 261-ФЗ); Оплата труда и трудовые отношения (2020). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/labour/salary> (свободный); Нормативная и методическая база по нормированию труда в Российской Федерации (2020). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/norma_truda/docs (свободный)

Продолжение таблицы 3.6

Система оплаты труда	Краткое содержательное описание
Сдельная система оплаты труда	В такой системе оплата труда не связана с фактически отработанным временем, но привязана к объему выполненных работ согласно трудовым заданиям или должностным обязанностям. В такой системе оплаты труда также могут быть установлены дополнительные стимулирующие выплаты, установленные локальным нормативным актом организации. Заработная плата по сделке начисляется и выплачивается пропорционально объему выполненных работ
Комиссионная система оплаты труда	В такой системе оплата труда не связана с фактически отработанным временем, но привязана к объему доходов от операционной деятельности организации. В такой системе оплаты труда также могут быть установлены дополнительные стимулирующие выплаты, установленные локальным нормативным актом организации. Заработная плата обычно рассчитывается как доля или процент от объема операционного дохода (выручки-нетто), полученного организацией в текущем периоде.

Либо, если предпринимательская организация осуществляет диверсифицированную стратегию развития, т.е. не сфокусирована на производстве одного конкретного материального или нематериального блага, то в таких случаях может быть создана собственная конфигурация системы вознаграждения за труд, использующая элементы из трех вышеупомянутых систем²⁷⁶.

При создании интегративных систем мотивации и стимулирования работников предпринимательских организаций в обязательном порядке учитываются и положения ТК РФ²⁷⁷, и положения нормативно-правовых подзаконных актов, разрабатываемых Министерством труда и социальной

²⁷⁶ Заложнев Д. А., Новиков Д. А. Модели систем оплаты труда. М.: ПМСОФТ. 2009; Шляхова И. А. Виды и системы оплаты труда // Аллея науки. 2019. Т. 1. №. 8. С. 355-358; Климов А. С. Повышение производительности труда методом изменения системы оплаты труда на предприятии // Экономика и социум. 2019. №. 3. С. 627-639; Пономарева И. К., Акифьев И. В. Система оплаты труда на предприятии // Форум молодых ученых. 2019. №. 1-2. С. 1288-1295.

²⁷⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

защиты Российской Федерации²⁷⁸. При этом с содержательной точки зрения любая система оплаты труда имеет два основных компонента – это базовая часть и премиальная часть заработной платы, которую в том числе получают за свой труд работники предпринимательских организаций:

1) базовая часть – это оклад, тариф или ставка по сделке, оплачиваемая работнику пропорционально объему и качеству выполненных трудовых заданий, должностных обязанностей. Либо базовая часть рассматривается как безусловный гарантированный доход работника за количество отработанного времени и вне зависимости от качества/объема выполненных трудовых заданий;

2) премиальная часть – это дополнительно установленные вознаграждения, в том числе за трудовые достижения при исполнении должностных обязанностей. Как правило, переменная часть включает в себя текущую и капитальную составляющие:

а) текущая составляющая – это премии, бонусы, иные стимулирующие выплаты, осуществляемые в строго установленной периодичности и включаемые в начисленную базовую часть;

б) капитальная составляющая – это расходы работодателя на социальные, пенсионные и медицинские, в том числе страховые накопления, гарантии, которыми может воспользоваться работник либо при возникающей необходимости (медицинская помощь), либо по достижении определенного возраста (например, выход на пенсию).

За рубежом принято вариативно выстраивать системы оплаты труда работников, при этом может изменяться и базовая, и переменная текущая часть, и переменная капитальная часть.

Российское законодательство, в частности, ст. 155-157 ТК РФ²⁷⁹, допускает возможность снижения базовой или переменной текущей части

²⁷⁸ Оплата труда и трудовые отношения (2020). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/labour/salary> (свободный); Нормативная и методическая база по нормированию труда в Российской Федерации (2020). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/norma_truda/docs (свободный)

²⁷⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

заработной платы работника, если он не выполнил трудовую норму, допустил брак или простой. Но только в том случае, когда трудовые нормы (нормы выработки), критерии качества и результативности прописаны в локальных нормативных актах (трудовой договор, должностная инструкция или тому подобное). При этом ни работодатель, ни сам работник не могут влиять на переменную капитальную часть заработной платы напрямую и непосредственно, поскольку нормы отчислений в специальные государственные внебюджетные фонды установлены законодательно и конкретно²⁸⁰. Опосредованно, т.е. через снижение или повышение декларируемой официальной оплаты труда работодатель может влиять на переменную капитальную часть заработной платы работников.

В российской практике работающие по найму в целом слабо и практически всегда неправильно понимают сущность, содержание, выгоды и издержки такой формы социальных, пенсионных, медицинских гарантий, которые оплачивает работодатель и государство, и которые предоставляются по первому требованию граждан и некоторых категорий лиц, не имеющих российского гражданства²⁸¹. Таким образом, в исходном виде любая система оплаты труда может быть представлена следующим образом (см. рис. 3.15).

²⁸⁰ Федеральный закон "О консолидированной финансовой отчетности" от 27.07.2010 N 208-ФЗ (последняя редакция от 26.07.2019 N 247-ФЗ)

²⁸⁰ Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О минимальном размере оплаты труда"

²⁸⁰ Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ (последняя редакция от 08.06.2020 N 175-ФЗ); Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция от 21.07.2007 N 183-ФЗ); Федеральный закон "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" от 29.11.2010 N 326-ФЗ (в редакции от 24.04.2020 N 147-ФЗ); Федеральный закон "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" от 15.12.2001 N 166-ФЗ (в редакции от 01.10.2019 N 328-ФЗ)

²⁸¹ Шестакова Е. Е. На пути реформирования пенсионных систем: новые технологии и старые проблемы // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 78.

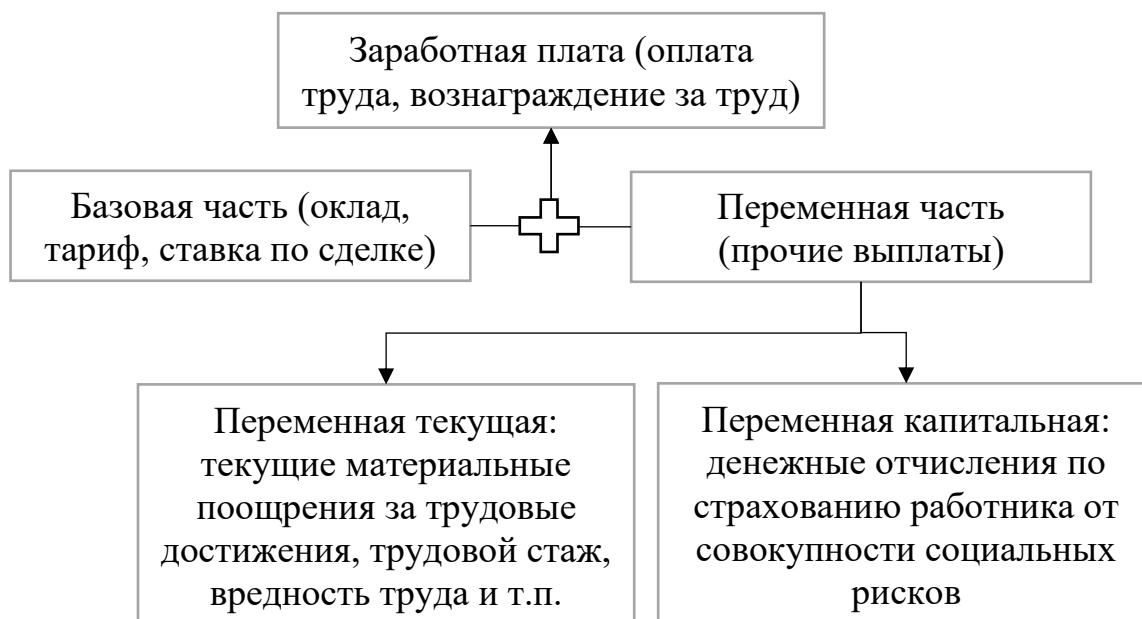


Рис. 3.15. Основная схема оплаты труда работников предпринимательских организаций²⁸²

Исходя из схемы на рис. 3.15, становится очевидным, что стимулирование мотивации работников к высокой производительности труда может осуществляться через базовую и текущую переменную часть заработной платы, но при этом автоматически будет увеличиваться и капитальная переменная часть, но при условии использования прозрачных и легитимных систем оплаты труда, конфигурация которых была представлена нами выше (таблица 3.6). Поэтому мы полагаем правильным предложить следующую схему прямого экономического стимулирования работников предпринимательских организаций, в которой переменная часть вознаграждения за труд будет подразделена на продуктивную и общую мотивационную (рис. 3.16).

²⁸² Составлено автором



Рис. 3.16. Оптимизированная схема оплаты труда работников предпринимательских организаций²⁸³

При этом базовая часть дифференцируется по грейдам, но не по ценности труда, как такового, а по ценности производительного труда. Грейды могут быть сформированы по различным основаниям, например, по укрупненным категориям работников, либо по их ответственности за конечные результаты экономической деятельности предпринимательской организации. Однако, мы считаем правильным формировать грейды на основе методологии *abc*-анализа, который в свою очередь базируется на принципе Парето: "20% всех усилий формирует 80% конечного результата". Соответственно, имеется возможность группировать работников по их трудовому вкладу в конечный результат и, исходя из этого, вариативно устанавливать им базовую часть заработной платы.

²⁸³ Разработана автором

Схема грейдинга работников в зависимости от ценности их производительно труда представлена на рис. 3.17.

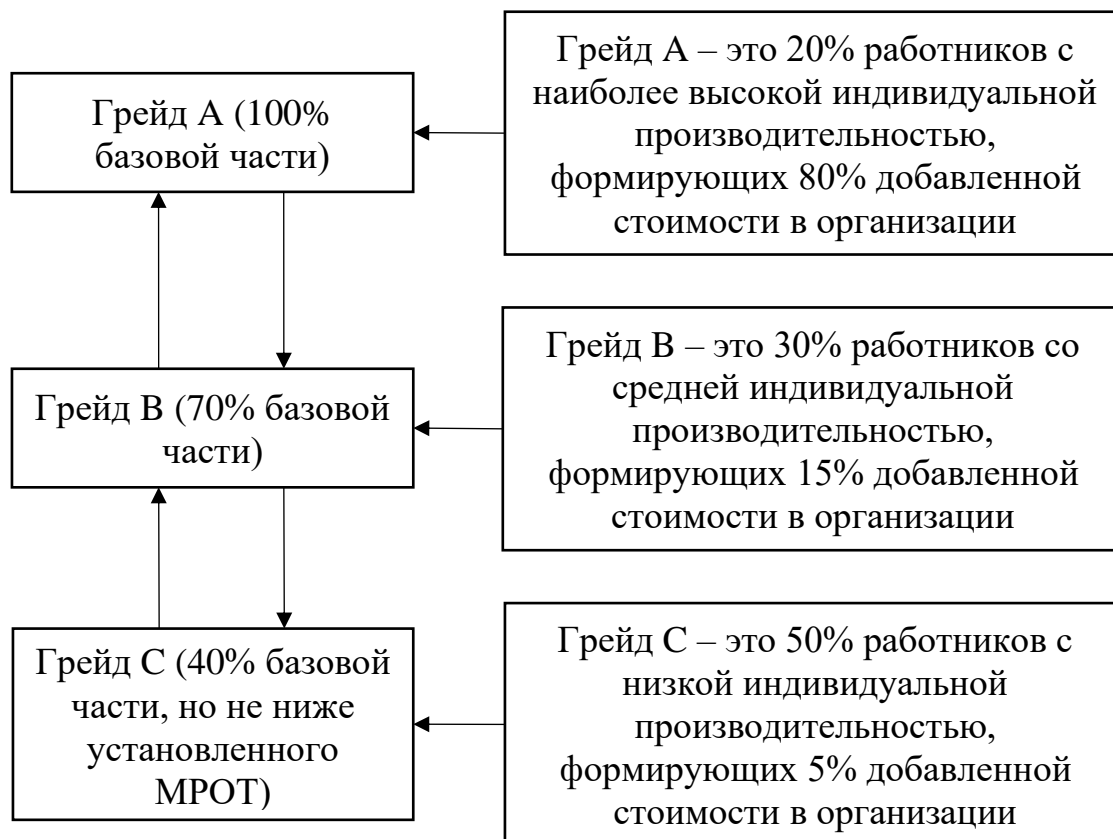


Рис. 3.17. Система грейдов, учитывающих ценность производительно труда работников при расчете им базовой части заработной платы²⁸⁴

Продуктивная переменная часть начисляется работнику предпринимательской организации только за интенсивный производительный труд. Для этого используется специальный мультипликатор, рассчитываемый по формуле 3.1²⁸⁵:

$$V_p = 1 + \frac{gva_i}{ril_i} \quad (3.1)$$

Где:

²⁸⁴ Разработано автором

²⁸⁵ Предложено автором

V_p – мультипликатор величины заработной платы, зависящий от интенсивности производительного труда работника организации;

gva_i – валовая добавленная стоимость, созданная трудом i -го работника организации;

ril_i – ресурсоемкость труда i -го работника организации.

При этом для продуктивной составляющей в переменной части всегда должна быть существенно выше, чем мотивационной составляющей (см. рисунок 3.18).



Рис. 3.18. Схема расчета текущей переменной части оплаты труда работников предпринимательских организаций²⁸⁶

²⁸⁶ Разработано автором

Отсюда следует, что прямое экономическое стимулирование производительности труда работников предпринимательских организаций выражается следующей формулой расчета заработной платы (форм. 3.2)²⁸⁷:

$$W_i = \overbrace{G_L}^{bp} + \underbrace{P_i * V_p}_{70\%tp} + \underbrace{M_i}_{30\%tp} \quad (3.2)$$

Где:

bp , tp – соответственно, базовая и переменная часть оплаты труда i -го работника организации;

W_i – сумма заработной платы i -го работника организации (до налогообложения);

G_L – литеры грейда ценности производительного труда i -го работника организации, определяющая сумму базовой части заработной платы;

P_i , M_i – соответственно, сумма продуктивной и мотивационной составляющей текущей переменной части заработной платы i -го работника организации;

V_p – мультипликатор величины заработной платы, зависящий от интенсивности производительного труда i -го работника организации;

Таким образом, стимулы к производительному труду через дифференциацию его оплаты создаются по горизонтали (от грейда с минимальной базовой частью к грейду с максимальной базовой частью) и по вертикали (от наименее интенсивного производительного труда к наиболее интенсивному производительному труду). При этом должны быть соблюдены два важнейших условия:

1) такой порядок оплаты труда работников должен быть закреплён в локальном нормативном акте предпринимательской организации, это может быть коллективный договор, либо отдельное положение об оплате труда, либо это может быть раздел правил трудового распорядка и т.п.;

²⁸⁷ Предложено автором

2) работники, индивидуальный индекс производительности которых на протяжении двух и более месяцев ниже 101%, не могут претендовать на более высокий грейд и продуктивную переменную часть. Но, чтобы такие работники не теряли защиты, гарантированные ст. 8 ТК РФ, необходимо применять иные способы стимулирования.

Об иных способах мотивации и стимулирования в том числе производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций будет рассказано в следующих главах.

Итак, выше была предложена схема оплаты труда работников предпринимательских организаций, ориентированная на повышение производительности их труда. Схема включает два компонента:

1) базовую часть заработной платы (тариф, оклад, ставка по сделке), которая рассчитывается посредством системы грейдов, основанных на ценности производительного труда работников, т.е. чем выше вклад работника в валовую добавленную стоимость, полученную организацией, тем выше его грейд и тем больше сумма базовой части заработной платы;

2) текущую переменную часть заработной платы, которая объединяет две составляющих: продуктивную и мотивационную. Продуктивная составляющая напрямую зависит от индивидуальной производительности и интенсивности труда работника, т.е. характеризует его способность повышать своим трудом уровень валовой добавленной стоимости относительно ресурсоемкости труда. Мотивационная составляющая начисляется за прочие трудовые результаты и достижения на основе положений локальных нормативных актов организации.

Предлагаемый методический подход имеет не только научную, но и практическую ценность. Научная ценность подхода состоит в развитии ключевых положений методики оценки производительности труда, разработанной Министерством экономического развития Российской Федерации в контексте её использования в предприятиях и организациях реального сектора экономики. Практическая ценность подхода состоит в том, что предпринимательские организации, принимая во внимание ключевые

рекомендации Минэкономразвития по расчету и учету производительности труда, могут создавать дополнительные стимулы для работников, которые будут способствовать увеличению интенсивности их труда и одновременно с этим увеличивать рост производительности по предпринимательской организации в целом.

Выводы по главе:

1) выделены ключевые факторы, определяющие производительность труда работников малых и средних предпринимательских организаций: трудовая мотивация, материальные и нематериальные стимулы; материально-техническое и технологическое обеспечение трудовой деятельности; профессиональная квалификация и трудовая компетентность;

2) материальные стимулы в виде оплаты труда и прочих вознаграждений за труд, безусловно, важны для стимулирования роста производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, но в большей степени важна удовлетворенность работников как самим трудом, так и его оплатой. Факторы квалификации, компетентности работников, материально-технического и технологического обеспечения труда также важны, но они вторичны, поскольку эффективность и интенсивность их использования во многом зависит от того, насколько работник мотивирован на производительный труд, а работодатель готов поддерживать эту мотивацию материальными и нематериальными стимулами;

3) предложена усовершенствованная методическая схема оплаты труда работников малых и средних предпринимательских организаций, разработанная с учетом методических указаний по расчету и учету производительности труда Министерством экономического развития РФ. Схема расчета включает два компонента – базовую и переменную текущую часть заработной платы, которые и прямо, и опосредованно увязаны с индивидуальной производительностью труда работника предпринимательской организации.

ГЛАВА 4. РАЗВИТИЕ МЕТОДОЛОГИИ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

4.1. Исследование методов и инструментов анализа и оценки производительности труда работников предпринимательских организаций

Методические подходы к анализу, оценке производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций можно подразделить на две крупные группы:

- 1) методические подходы, ориентированные на количественную оценку;
- 2) методические подходы, ориентированные на качественную оценку.

Количественные методические подходы имеют в своей основе стандартную формулу, числитель которой выражает объем производства, а знаменатель – количество работников, создавших данный объем, что позволяет получить некий усредненный показатель вклада каждой трудовой единицы в общее дело²⁸⁸. Но проблема состоит в том, что при усреднении формируется ложное понимание равнозначности вклада каждого работника в производимый продукт. Фактически такой количественный метод отражает лишь общую динамику производительности и не позволяет оценить уровень интенсивности труда работников предпринимательских организаций. Также количественные методы не позволяют оценить вклад самого предпринимателя в развитие своей организации.

Более того общая количественная оценка производительности либо занятости и объемов производства в целом по экономике не позволяет выявить отраслевые различия.

²⁸⁸ Ракоти В. Д. Совершенствование организации премирования работников: методологические вопросы: автореферат дисс... канд. экон. наук. М., 1974; Мацкуляк И. Д. Закон перемены труда и проблемы формирования квалифицированной рабочей силы сельского хозяйства в современных условиях: автореферат дисс... канд. экон. наук. М., 1979

Но макроэкономические сравнения могут помочь выявить страновые особенности, т.е. специфику функционирования национальных экономик. Так, например, если мы сравним удельный вес занятых в экономике России и в экономике наиболее развитых стран, например, стран OECD, то получим следующие данные (рис. 4.1), свидетельствующие о том, что уровень занятости в российской экономике на 2-4% выше, чем уровень занятости в экономиках наиболее развитых стран, входящих в OECD.

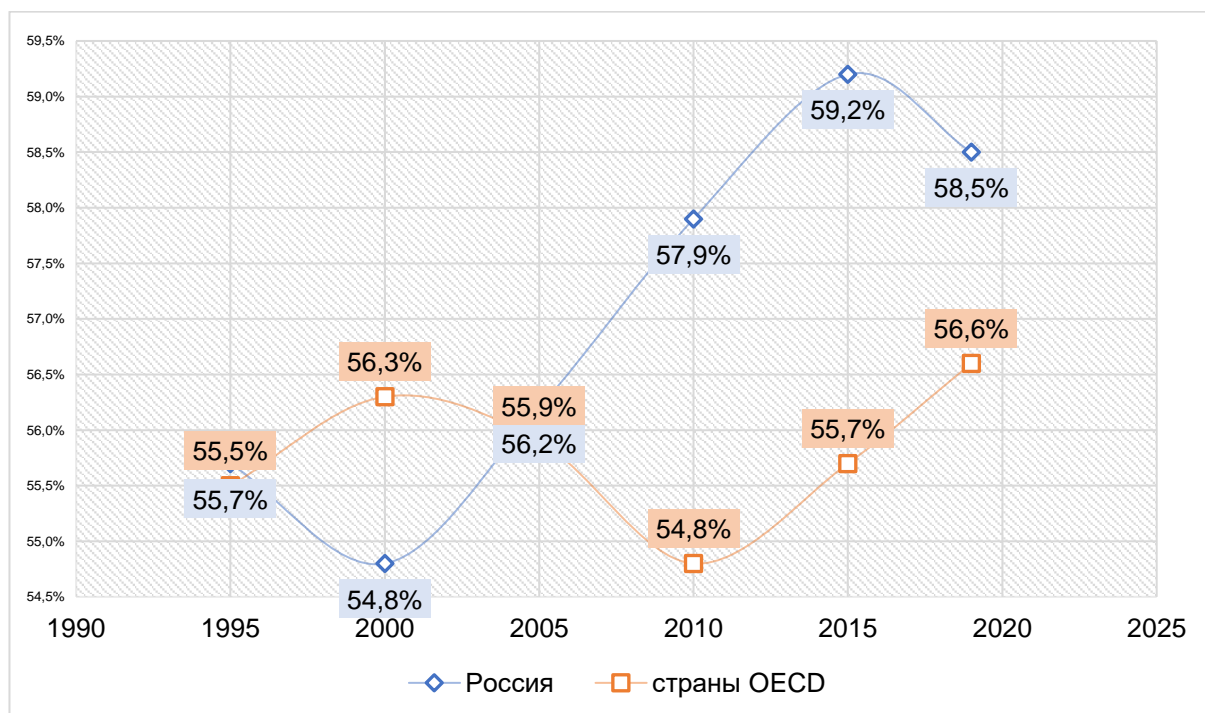


Рис. 4.1. Динамика удельного веса занятых в национальных экономиках, в % от численности населения²⁸⁹

Тогда логично было бы предположить, что и производительность труда в прямом количественном измерении должна быть выше, нежели в странах OECD, но в действительности это не так (рис. 4.2). Российская экономика, имея больше занятых, менее производительна, чем в среднем экономика стран, входящих в OECD. Иными словами, российская экономика экстенсивна и не использует имеющийся у нее потенциал.

²⁸⁹ Источник: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

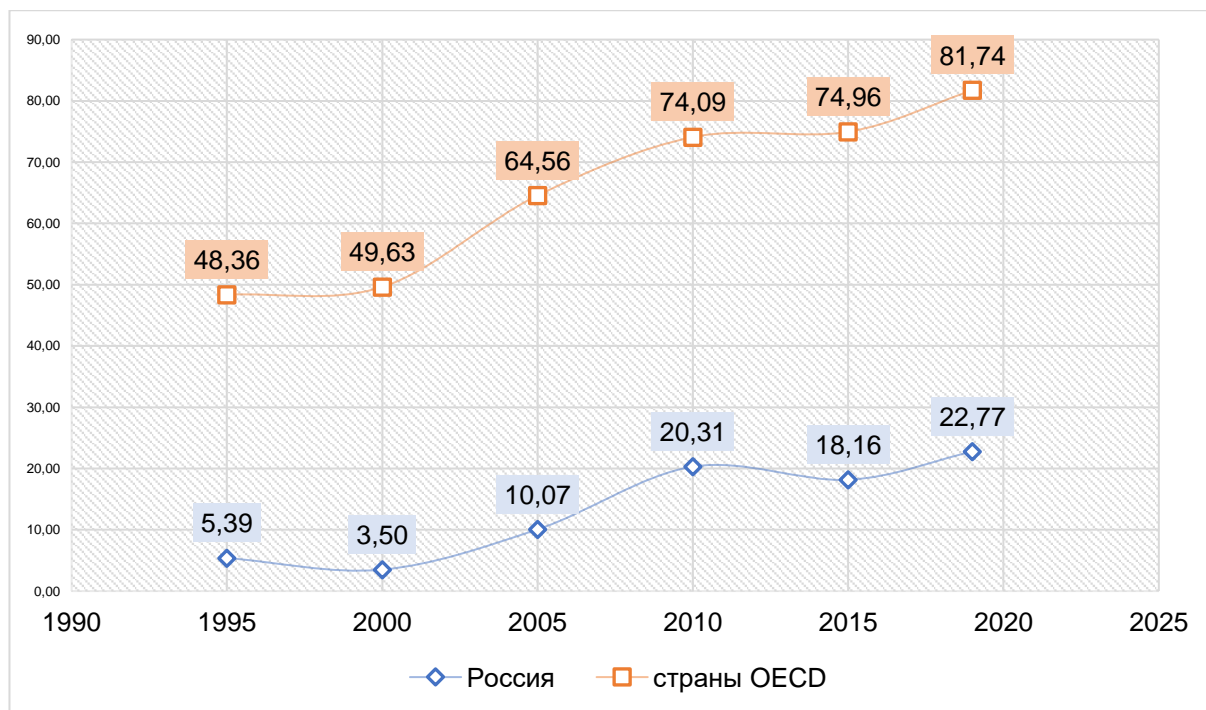


Рис. 4.2. Количественное измерение производительности труда в национальных экономиках, тыс. долларов / чел. (текущие цены)²⁹⁰

И в первую очередь Россия не использует имеющийся у нее высокотехнологичный потенциал. Так, например, в период с 2009 года по 2015 год включительно уровень российского высокотехнологичного экспорта постоянно увеличивался, а аналогичная статья экспорта стран OECD оставалась практически неизменной (рис. 4.3).

Но после введения санкций (2014 год) доля российского высокотехнологичного экспорта резко снизилась. Основная причина состоит в том, что российский высокотехнологичный экспорт слабо диверсифицирован и представлен военно-промышленной, в том числе ракетной и авиакосмической продукцией. При этом в военно-промышленном и авиакосмическом секторе российской экономики сконцентрированы наиболее квалифицированные кадровые ресурсы. Однако, уровень вознаграждения их труда значительно ниже, чем в аналогичных секторах наиболее развитых стран.

²⁹⁰ Рассчитано автором с использованием источника: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

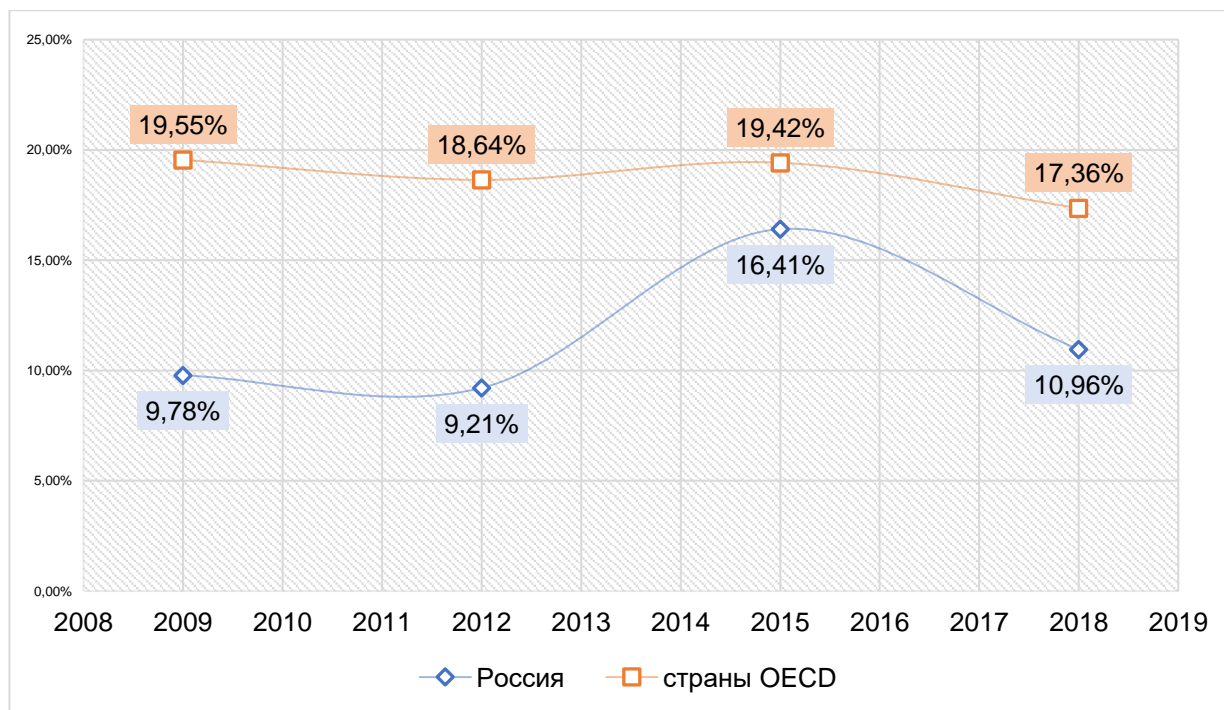


Рис. 4.3. Динамика высокотехнологичного экспорта в национальных экономиках, в % от ВВП²⁹¹

Безусловно, сокращение объемов экспорта сказалось на благосостоянии работников этой области, что, среди прочих, причин предопределило отток интеллектуального капитала из России, который демонстрирует каждый последующий год прирост скорости и интенсивности. Кроме этого, в российском военно-промышленном комплексе, авиакосмической отрасли практически отсутствует предпринимательский сектор, и основная деятельность ведется государственными корпорациями – малоэффективными структурами, которые слабо реагируют на запросы и потребности рынка²⁹².

Вышесказанное позволяет утверждать, что простой количественный расчет производительности труда требует дополнительных оценочных и аналитических процедур с тем, чтобы не только выявить динамику изменений, но также определить причины и следствия этих изменений.

²⁹¹ Рассчитано автором с использованием источника: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

²⁹² Алексеева С. Н. Причины неэффективного функционирования государственных корпораций и направления повышения эффективности их функционирования // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. №. 4 (25).

Это актуально и для макроэкономического, и для микроэкономического уровня анализа²⁹³. Поэтому ряд авторов предлагает дополнять прямую количественную оценку производительности различными корректирующими коэффициентами. Так, например, М.А. Багомедов²⁹⁴ предлагает анализировать производительность труда в реальном секторе через динамику оплаты труда работников. И в этом есть определенная логика, поскольку материальное вознаграждение за труд – это фундаментальный стимул роста производительности.

Но выше было показано, что не всегда и не во всех случаях оплата труда напрямую коррелирует с уровнем его производительности. Это позволяет нам предварительно заключить, что количественное измерение производительности с учетом оплаты труда нецелесообразно, но в то же время технологический контекст производительности труда и профессиональной продуктивности может быть включен как в количественный, так и в качественный подход.

В целом это согласуется с научными исследованиями в этой области, проведенными ранее. Так, например, А.Н. Щербаковым в 2004 году было показано, что²⁹⁵:

1) рост оплаты труда не должен опережать рост производительности, но именно это наблюдается в трех ключевых производящих секторах экономики России в последние пять лет;

2) наряду с факторами оплаты труда имеют значение и многие иные факторы производительности, в том числе технико-технологические факторы.

Важность технико-технологических факторов в обеспечении роста производительности труда подтверждается распространением актуальной концепции технологического капитала, который представляет собой

²⁹³ Роиц В. Д. Социальная защита работника в процессе труда. Проблемы теории и практики: автореферат доктора экон. наук. М., 1994

²⁹⁴ Багомедов М. А. Уровень оплаты труда как индикатор модернизации в экономике региона // Вопросы структуризации экономики. 2012. №3.

²⁹⁵ Щербаков А. И. Совокупная производительность труда и основы ее государственного регулирования: диссертация ... доктора экон. наук: 08.00.05. Москва, 2004

нематериальные активы в виде технологических инноваций, а также в виде базы знаний и суммы бизнес-процессов предпринимательской или корпоративной структуры²⁹⁶. Но измерение влияния, стоимости или иных количественных параметров технологического капитала предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда также затруднено, как и затруднена прямая количественная оценка вклада интеллекта, знаний или компетенций в профессиональную продуктивность самого предпринимателя, его работников.

Поэтому далее все методы и инструменты исследования производительности труда персонала предпринимательских организаций, которые нами будут рассмотрены либо упомянуты в контексте собственных разработок, в большей степени относимы к качественным оценочным подходам. Но последние могут быть дополнены теми или иными объективными количественными аналитическими показателями или параметрами (индикаторами и переменными), которые мы включаем в понятие "продуктивный производительный труд работников предпринимательских организаций".

Возвращаясь к трудам Щербакова А.И., а также принимая во внимание исследования, проведенные Збышко Б.Г., в том числе написанные в соавторстве А.И. Роффе²⁹⁷, следует отметить, что производительность труда как работников, так и предпринимателей, зависит от наличия компетентностной и социальной/ мотивационной составляющей.

Это действительно важнейшие детерминанты производственно-трудовых процессов. При этом мотивация – это наиболее сложный объект оценки, требующий нестандартных аналитико-управленческих подходов, в

²⁹⁶ Григорьев С. Н., Еленева Ю. Я., Андреев В. Н. Рост стоимости технологического капитала как критерий и результат инновационного развития предприятий // Актуальные проблемы экономики. 2014. №. 1. С. 150-162; Еленева Ю. Я., Андреев В. Н. Технологический капитал: методологические основы концепции // Вестник МГТУ Станкин. 2016. №. 1. С. 81-85; Зоргнер А. Технологический прогресс, трансформация рынков труда и спрос на компетенции // Форсайт. 2019. Т. 13. №. S2.

²⁹⁷ Рофе А. И., Збышко Б. Г. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997; Збышко Б. Г. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений в России: автореферат дисс... доктора экон. наук. М., 2004.

том числе и для стимулирования высокопроизводительного труда²⁹⁸. Отсюда следует, что методика оценки производительности труда работников предпринимательских организаций, должна включать не менее трех аналитико-исследовательских блоков:

1) технико-технологический блок будет демонстрировать обеспеченность труда современным оборудованием, технологиями, предлагается данный блок именовать "технологизация труда" (*t*), в том числе учитывающий производительность труда *i*-го работника, *i*-ой группы работников либо этот же показатель по предпринимательской организации в целом;

2) профессионально-компетентностный блок будет отражать образованность (имеется в виду соответствие образования должностным обязанностям) работников и достаточность их компетенций (трудовых) для диверсификации или расширения должностных обязанностей. Этот блок предлагается именовать "профессиональные компетенции" (*c*);

3) социально-мотивационный блок, который будет характеризовать знания, умения, навыки и прочие способности работников, их реализацию на практике в контексте значимости, автономии и сложности трудовой деятельности, а также с учетом компетентностного потенциала работников. Этот блок предлагается именовать "мотивация труда" (*m*).

Для расчета и анализа показателей, включаемых в оценку производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, предлагается следующий формульно-методический аппарат, детализированный ниже по трем оценочным блокам (технология, профессиональные компетенции, мотивация труда).

Итак, первый оценочный блок "технологизация труда" включает два показателя, и эти показатели одновременно следует считать факторами производительности (формулы 4.1, 4.2, 4.3)²⁹⁹:

²⁹⁸ Збышко Б. Г. Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношении в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. 2012. №. 4. С. 15-22.

²⁹⁹ Разработано авторов

$$ob = \frac{1 - \left(\frac{NE_{ic}}{P_{NE} * UL_{NE}} / \frac{OE_{ic}}{P_{OE} * UL_{OE}} \right)}{I_{lp}} \quad (4.1)$$

$$es = \left[\overline{fav} + \left(\frac{av_i * n_i}{12} + \frac{av_r * n_r}{12} \right) \right] / \overline{NS} \quad (4.2)$$

$$RA(t) = \sqrt{ob * es} \quad (4.3)$$

Где:

$RA(t)$ – технологизация труда, т.е. актуальность и достаточность активной части основных фондов для обеспечения основных бизнес-процессов в предпринимательской структуре;

ob – обратное значение морального износа активной части основных фондов;

es – уточненный показатель фондовооруженности (по активной части основных фондов);

OE_{ic}, NE_{ic} – начальная стоимость соответственно старых и новых основных фондов, включаемых в активную часть;

P_{OE}, P_{NE} – предельная производительность (мощность) соответственно старых и новых основных фондов, включаемых в активную часть;

UL_{OE}, UL_{NE} – предельный срок полезного использования соответственно старых и новых основных фондов, включаемых в активную часть;

I_{lp} – индекс производительности труда в предпринимательской структуре (отношение показателя производительности текущего года к прошлому году, либо соотношение показателей отчетных периодов);

\overline{fav} – среднегодовая стоимость активной части основных фондов;

av_i, av_r – стоимость соответственно вновь введенных и выведенных из эксплуатации основных фондов, включаемых в активную часть;

n_i, n_r – срок эксплуатации (в месяцах в течение одного календарного / отчетного года) соответственно вновь введенных и выведенных из эксплуатации основных фондов, включаемых в активную часть;

NS – среднегодовая численность персонала (работников) предпринимательской организации.

Второй оценочный блок "профессиональные компетенции" также содержит два показателя, которые следует считать базовыми и которые могут быть уточнены и дополнены другими показателями, позволяющими исследовать профессиональную компетентность работников малых и средних предпринимательских организаций (формулы 4.4, 4.5, 4.6)³⁰⁰:

$$me = \prod_{i=1}^n \frac{ce_i}{re_i} \quad (4.4)$$

$$mc = \prod_{i=1}^n \frac{cs_i}{rs_i} \quad (4.5)$$

$$CS(c) = \sqrt{me * mc} \quad (4.6)$$

Где:

$CS(c)$ – соответствие образовательного уровня и достаточность компетентностного потенциала работников для осуществления трудовой деятельности в предпринимательской структуре;

me – соответствие профессионального (основного, дополнительного) образования, а также самообразования работников установленным в предпринимательской структуре должностным обязанностям;

ce_i, re_i – соотношение долей фактической структуры образования работников и структуры образовательных требований, установленной штатным расписанием предпринимательской организации (по каждому i -му уровню или виду образования);

³⁰⁰ Разработано автором

mc – достаточность компетентностного потенциала работников предпринимательской организации для диверсификации трудовой деятельности или расширения должностных обязанностей

cs_i , rs_i – соотношение соответственно фактического среднего компетентностного уровня и нормального индикатора компетентности, установленного для i -ой категории работников предпринимательской организации.

Для расчета среднего компетентностного уровня и определения нормального индикатора компетентности нами будет предложена отдельная методика в рамках дальнейшего изложения материалов четвертой главы работы. Здесь же нам необходимо разработать формульный аппарат для блока "мотивация труда". В своей разработке мы будем исходить из того, что:

- во-первых, объективных и прямых измерителей мотивации индивидов не существует, при этом самооценка мотивации всегда не релевантная;
- во-вторых, наличие мотивации и самоактуализации работника можно исследовать через его стремление к карьерному росту.

Стремление к карьерному росту, равно как и предпринимательская активность, будут определяться следующими характеристиками трудового профессионализма:

- а) значимость выполняемой работы;
- б) умение принимать решения;
- в) интеллектуальная сложность выполняемой работы.

Для определения значений этих характеристик используют многомерную шкалу (рисунок 4.4).

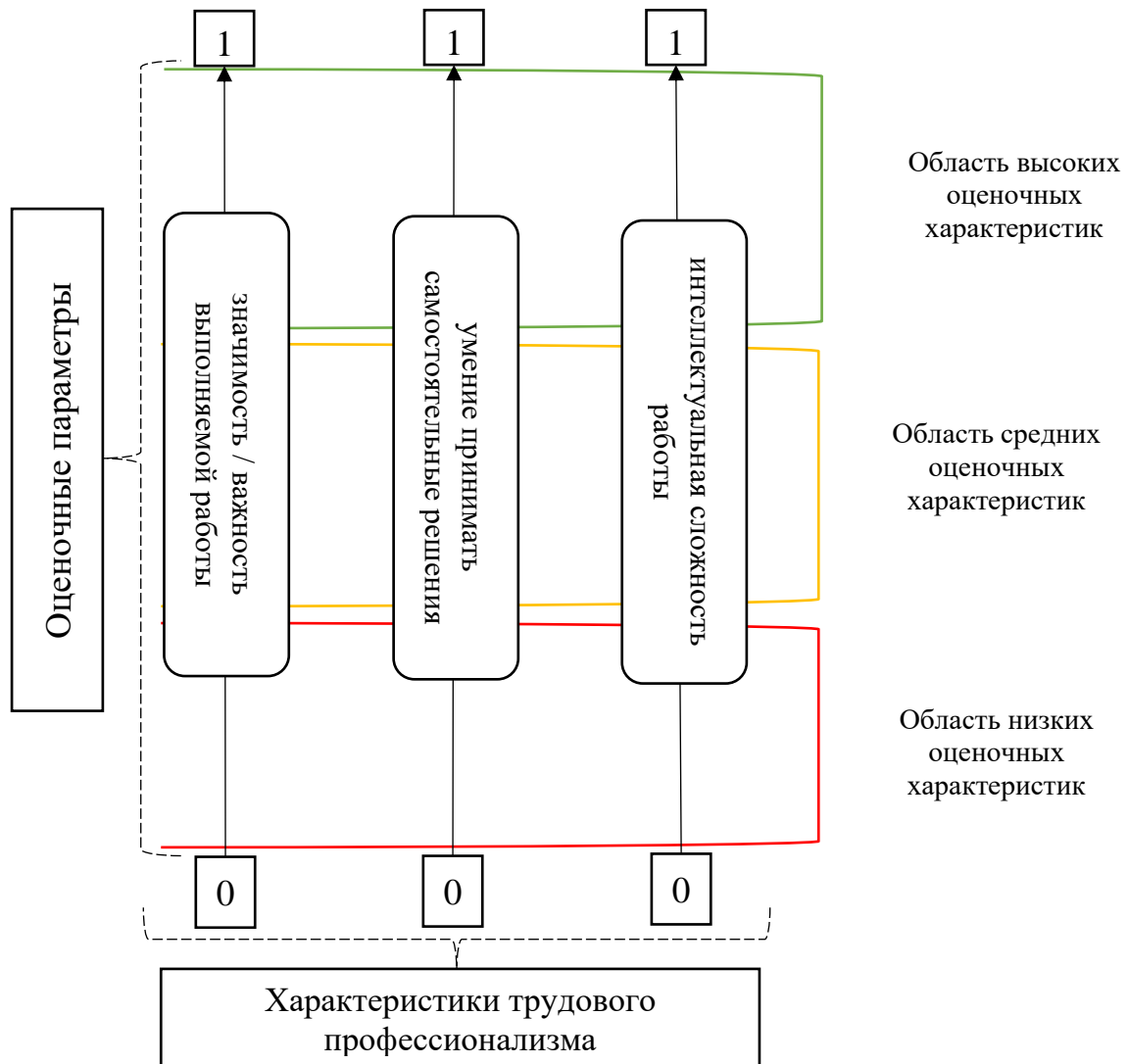


Рис. 4.4. Многомерная шкала для экспертной оценки трудового профессионализма работников предпринимательских организаций³⁰¹

Многомерная шкала будет отражать экспертное мнение (например, самого предпринимателя или приглашенных консультантов относительно мотивационных компонент того или иного работника).

Для определения согласованности и достоверности экспертных мнений целесообразно рассчитывать коэффициент конкордации Кендалла (формула 4.7)³⁰²:

³⁰¹ Разработано автором

³⁰² Источники: Андерсон Т. Введение в многомерный статистический анализ. М.: Государственное издательство физико-математической литературы 1963; Дубров А. М., Мхитарян В. С., Трошин Л. И. Многомерные статистические методы. М.: Финансы и статистика, 2011.

$$W = \frac{12}{k^2(n^3 - n)} \sum_{i=1}^n [(d_i - \bar{d})^2] \quad (4.7)$$

Где:

W – коэффициент конкордации Кендалла;

k – число экспертов, участвующих в оценке;

n – число показателей (оценок);

d_i – сумма рангов i -го показателя по всем экспертам.

Величина коэффициента Кендалла варьирует от нуля до единицы (где 0 – отсутствие согласованности мнений экспертов, 1 – полное согласие). Соответственно, если при оценке мотивационного профиля работника предпринимательской организации согласованность экспертного мнения ниже 0,75 – 0,8 п.п., то оценку либо следует повторить, либо уточнить используемые для оценки данные. Итоговая величина, характеризующая мотивацию труда по каждой компоненте, рассчитывается умножением коэффициента Кендалла на оценочный показатель, определенный по многомерной шкале (формула 4.8)³⁰³:

$$a = sw * W_i; b = md * W_i; c = ic * W_i \quad (4.8)$$

Где:

W_i – коэффициент конкордации Кендалла, рассчитанный для i -го оценочного параметра;

sw , md , ic – i -ые оценочные параметры, характеризующие соответственно: значимость выполняемой работы, умения принимать решения, интеллектуальную сложность выполняемой работы.

³⁰³ Разработано автором

Тогда конечная оценка мотивации труда работников предпринимательских организаций будет определяться по формулам 4.9 и 4.10, которые представлены ниже³⁰⁴:

$$(1) = \frac{mc}{a}; (2) = \frac{mc}{b}; (3) = \frac{mc}{c} \quad (4.9)$$

$$AA(m) = \prod [(1), (2), (3)] \quad (4.10)$$

Где:

$AA(m)$ – способность работников предпринимательской организации удовлетворять свои потребности в самоактуализации (профессиональном развитии, карьерном росте и т.п.);

mc – достаточность компетентного потенциала работников предпринимательской организации для диверсификации трудовой деятельности или расширения должностных обязанностей.

Логично полагать, что интегральный показатель профессиональной продуктивности работников предпринимательских организаций, включая самого предпринимателя, целесообразно рассчитывать через алгебраическое произведение знаний технологизации, мотивации труда и профессиональной компетентности. Но также логично предположить, что каждый из этих параметров будет иметь собственный вес. Для определения весомости групповых параметров предлагается использовать простое правило Фишберна, которое устанавливает приоритеты по тем или иным измерителям (формула 4.11)³⁰⁵:

³⁰⁴ Разработано автором

³⁰⁵ Источники: Андерсон Т. Введение в многомерный статистический анализ. М.: Государственное издательство физико-математической литературы 1963; Дубров А. М., Мхитарян В. С., Трошин Л. И. Многомерные статистические методы. М.: Финансы и статистика, 2011.

$$fr_i = 1 + \left[\frac{\sum \frac{r_j}{n}}{N} \right] \quad (4.11)$$

Где:

fr_i – весовое значение i -го группового аналитического параметра (технологизация труда, профессиональные компетенции, мотивация труда);

r_j – ранг j -го единичного аналитического показателя;

n – количество единичных показателей, включаемых в i -ый групповой аналитический параметр для оценки профессиональной продуктивности работников предпринимательской организации;

N – общее количество принимаемых к оценке единичных показателей.

Отсюда интегральный производительности труда (pl) работников предпринимательской организации принимает вид³⁰⁶:

$$pl = \sqrt{(t * fr_t) * (c * fr_c) * (m * fr_m)} \quad (4.12)$$

Таким образом, выше нами была разработана методика исследования профессиональной продуктивности, которая может быть использована как в отношении самого предпринимателя, так и в отношении наёмных работников. Методика исследования профессиональной продуктивности инкорпорирует три ключевых аналитических параметра: технологизация, компетенции, мотивация. Структурно-графически она представлена на рис. 4.5. Итоговая величина профессиональной продуктивности и определяется как корень квадратный из произведения групповых взвешенных оценочных параметров, вес которых рассчитывается в соответствии с простым правилом Фишберна.

³⁰⁶ Разработано автором



Рис. 4.5. Пофакторная методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций³⁰⁷

Разработанная методика кардинально отличается от представленных в научной литературе подходов:

- во-первых, в методику интегрированы объективные, интерсубъективные и субъективные единичные аналитические показатели (факторы), образующие три групповых параметра, что делает оценку релевантной, учитывающей не только экономические, но и социально-психологические, институциональные аспекты, влияющие на производительность труда и эффективность реализации стратегии развития предпринимательской организации
- во-вторых, единичные аналитические показатели (факторы) ранжированы по степени значимости, что позволяет достоверно оценивать весомость их влияния на результаты профессиональной продуктивности;
- в-третьих, методика характеризуется универсальностью, то есть может быть использована не только в производственных, но также в сервисных и торговых предпринимательских организациях. Кроме этого, методика легко масштабируется и может включать при необходимости более трех групповых оценочно-аналитических параметра и большое множество единичных показателей (факторов).

Далее представляется важным разработать схему оценки влияния производительности труда работников на результаты стратегического развития предпринимательской организации.

4.2. Оценка влияния производительности труда работников предпринимательских организаций на результаты их развития.

Научная гипотеза о том, что производительность труда работников влияет на экономические результаты и на эффективность реализации развития предпринимательской организации, была неоднократно доказана в трудах российских и зарубежных ученых. Так, например, в 1967 году

Ю.П. Кокиным³⁰⁸ был поднят вопрос о наличии зависимости между сложностью труда, его производительностью и мотивацией работника к такому труду. Еще раньше (в период до Второй Мировой войны) советскими учеными неоднократно поднимались вопросы³⁰⁹:

- а) об идентификации резервов роста производительности, а значит, и профессиональной производительности работников;
- б) о влиянии производительности/ профессиональной производительности на экономические результаты капиталистического или социалистического хозяйствования.

И если в ранних экономических трудах советских ученых было показано, что для капиталистического способа хозяйствования закон развития производительной силы не имеет никакого значения³¹⁰, а конкурентная борьба негативно влияет и на производительность труда, и на экономические результаты хозяйствования, то, напротив, в зарубежных источниках этого же периода было показано, что мотивация труда, ресурсная и технологическая его обеспеченность формируют конкурентные преимущества фирм, т.е. предпринимательских организаций в том числе, что позволяет последним максимизировать экономические выгоды относительно прямых конкурентов³¹¹.

Впоследствии эта концепция была трансформирована в ресурсную теорию фирм, которая и до сегодняшнего дня наиболее объективно описывает тенденции и закономерности предпринимательской конкуренции³¹². Более того, следует отметить, что, начиная с 2000-х годов, ресурсная теория все больше актуализирует ценность предпринимательского таланта,

³⁰⁸ Кокин Ю. П. Оценка сложности труда служащих социалистических производственных предприятий (Методол. основы): автореферат дисс... кандидата экон. наук. Москва, 1967

³⁰⁹ Производительность труда в промышленности СССР / Акад. наук СССР, Институт экономики. Москва; Ленинград: Госплан, 1940.

³¹⁰ Там же, С. 26

³¹¹ Reynolds L. G. The supply of labor to the firm // *The Quarterly Journal of Economics*. 1946. Vol. 60. N3. pp. 390-411; Leibenstein H. Allocative efficiency vs. "X-efficiency" // *The American Economic Review*. 1966. Vol. 56. No 3. pp. 392-415

³¹² Barney J. B. The resource-based theory of the firm // *Organization science*. 1996. Vol. 7. No. 5. pp. 469-469; Alvarez S. A., Barney J. B. Resource-based theory and the entrepreneurial firm // *Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset*. 2017. pp. 87-105.

человеческого и интеллектуального капитала в достижении целей стратегий развития предпринимательских и корпоративных структур³¹³.

Очевидно, что взаимосвязь между профессиональной производительностью работников и результативностью реализации стратегий развития малых и средних предпринимательских организаций имеется, и эта связь прямая, т.е. в общем случае производительность труда напрямую определяет уровень и своевременность достижения стратегических целей развития. Однако, имеется определенная научно-методическая трудность, которая заключается в том, что сформировать адекватный алгоритм оценки влияния производительности труда работников на результаты реализации стратегии развития малой или средней предпринимательской организации достаточно сложно. Как правило, в научной литературе для этого предлагается использовать либо организационно-функциональный, либо дифференциальный подход.

Организационно-функциональный подход, изложенный в ряде российских³¹⁴ и зарубежных³¹⁵ трудов, состоит в том, что предполагает нахождение векторной взаимосвязи между экономическими результатами и динамикой накопления человеческого и/или интеллектуального капитала в рамках заданной организационной иерархии, представленной суммой трудовых функций. И в данном случае формируется экономико-математическая модель, включающая некоторое множество переменных и ряд итераций, преобразование переменных в которых дает либо не дает ответ на

³¹³ Barney J. B., Mackey T. B. Testing resource-based theory // *Research methodology in strategy and management*. Emerald Group Publishing Limited, 2005. pp. 1-13.

³¹⁴ Щенников М. А. Организационно-функциональные факторы совершенствования управления на промышленных предприятиях: автореферат дисс... канд. экон. наук. Нижний Новгород, 2008; Давыдовский Ф. Н. Регламентация труда руководителей, специалистов и служащих как средство анализа содержания управленческой деятельности // *Экономика, предпринимательство и право*. 2014. №. 3; Тарская О. Ю., Хамбиков О. В. Социокультурные контексты адаптации к глобализации рынка труда // *Вестник Поволжского института управления*. 2018. Т. 18. №. 4; Долгов Д. И. Экономика и управление: мир необъятного. Саранск: МГПУ, 2014; Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. Москва: Ин-т психологии РАН, 2017.

³¹⁵ Morrison C. J., Berndt E. R. Short-run labor productivity in a dynamic model // *Journal of Econometrics*. 1981. Vol. 16. No 3. pp. 339-365; Thomas H. R., Maloney W. F., Horner R. M. W., Smith G. R., Handa V. K., Sanders S. R. Modeling construction labor productivity // *Journal of construction engineering and management*. 1990. Vol. 116. No. 4. pp. 705-726; Blank R. Cross-functional Productivity Improvement. Productivity Press, 2018; Dobija M. Labor productivity vs. minimum wage level // *Modern Economy*. 2011. Vol. 2. No. 05. pp. 780; Navon G. Human capital spillovers in the workplace: Labor diversity and productivity // *Israel Economic Review*. 2010. Vol. 8. No. 1. pp. 69-90; Raymond W., Mairesse J., Mohnen P., Palm F. Dynamic models of R & D, innovation and productivity: Panel data evidence for Dutch and French manufacturing // *European Economic Review*. 2015. Vol. 78. pp. 285-306.

искомый вопрос. Наиболее полная организационно-функциональная модель, построенная с использованием экономико-математических методов, представлена в трудах К. Морфисон и Э. Берндта³¹⁶. Модель весьма громоздкая, включает почти 30 формульных итераций, но, в сущности, представляет собой модификацию производственной функции, включающей четыре из пяти производственных факторов: ресурсы, капитал, труд, предпринимательский талант.

Упрощенная модель организационно-функционального подхода, использующая линейную регрессию парной корреляции факторов, предложена в трудах Щенникова М.А.³¹⁷.

В данной модели фактор "трудовые (управленческие) функции находит корреляцию с фактором "число реальных работников (руководителей) проблем". Абсолютно понятно, что чем больше трудовых функций возложено на работника либо самого предпринимателя, тем больше количество задач он выполняет, тем больше влияния оказывает на результативность ведения хозяйственной деятельности реализацию стратегии развития и т.п.

Отдельные авторы научных исследований предлагают оценивать влияние производительности труда работников на эффективность развития предпринимательской организации также в организационно-функциональном подходе, но либо с точки зрения социального партнерства, либо с точки зрения социальной ответственности предпринимательства³¹⁸. И та, и другая точка зрения имеют право на существование, поскольку вполне логично предположить, что наличие социального партнерства и одноименной

³¹⁶ Morrison C. J., Berndt E. R. Short-run labor productivity in a dynamic model // Journal of Econometrics. 1981. Vol. 16. No 3. pp. 339-365

³¹⁷ Щенников М. А. Организационно-функциональные факторы совершенствования управления на промышленных предприятиях: автореферат дисс... канд. экон. наук. Нижний Новгород, 2008.

³¹⁸ Валишвили М. А. Совершенствование социального партнерства как механизма гуманизации и повышения эффективности предпринимательской деятельности // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. №. 7 (55); Якушев А. Ж., Филин С. А. Человеческий капитал, малое и среднее предпринимательство, социальное партнерство в государстве инновационного типа // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2008. №. 12; Зворыкина Т. И. Эффективное предпринимательство в сфере услуг через стандартизацию и социальное партнерство // Теория и практика развития предпринимательства: современные концепции, цифровые технологии и эффективная система. 2018. С. 118-121; Агафонова М. С., Берегович К. А., Маркова Л. С. Социальная ответственность малого бизнеса // Современные научные исследования в сфере экономики. 2018. С. 31-35; Бессарабов В. О. Социальная ответственность бизнеса и её роль в развитии предпринимательской среды // Современные вызовы и реалии экономического развития России. 2018. С. 66-67.

ответственности в трудовых и деловых процессах предпринимательской организации будет одновременно свидетельствовать³¹⁹:

- 1) о стремлении работников и предпринимателя к росту профессиональной продуктивности;
- 2) о наличии стратегии, ориентированной на обеспечение устойчивого развития в долгосрочной перспективе.

Следовательно, предлагаемая в данном случае корреляция между факторами, будет значительно выше среднего, но при этом ответ на вопрос о силе и интенсивности влияния производительности труда на результативность реализации стратегии развития предпринимательской организации получен не будет, в том числе и в силу того, что такие важнейшие параметры как: "уровень достижения стратегических целей" и "динамика показателя производительности труда" останутся вне рамок исследовательского поля.

Поэтому далее перейдем к исследованию дифференциальных подходов к оценке влияния производительности труда работников на результативность реализации стратегии развития предпринимательских организаций. Сущность дифференциального подхода описывается уравнением (4.13)³²⁰:

$$\frac{dX_n}{dt} = f_x(A, B, C^{\dots}) \Rightarrow X_{n+1} \quad (4.13)$$

Где:

X_n – параметр, характеризующий результативность реализации стратегии развития предпринимательской организации;

A, B, C^{\dots} – совокупность социально-экономических и социально-трудовых показателей, в комплексе характеризующих производительность труда работников, и влияющих на результаты реализации стратегии развития

³¹⁹ Катульский Е.Д. Регулирование трудовых отношений в переходный период к рыночной экономике: автореферат дис... доктора экон. наук. Москва, 1996; Меньшикова О. И. Управление социальными процессами в социально-трудовой сфере реформируемой России: автореферат дис... доктора экон. наук. Москва, 2001. Катульский Е. Д., Меньшикова О. И. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки // Электронный журнал Знание. Понимание. Умение. 2008. №. 8.

³²⁰ Источник: Берндт Э. Р., Лукаш Е. Н., Айвазян С. А. Практика эконометрики: классика и современность. М.: Юнити-Дана, 2012.

предпринимательской организации;

dX_n – изменение параметра (совокупности параметров), зависимое от изменений социально-экономических и социально-трудовых показателей в единицу времени (dt);

X_{n+1} – будущее состояние параметра (совокупности параметров), характеризующего положительное влияние производительности труда работников на реализацию стратегии развития предпринимательской организации.

Фактически данное уравнение позволяет выстроить доказанную зависимость между уровнем достижения целей развития предпринимательской организации и уровнем производительности труда ее работников. В целом такой подход имеет место и в микро -, и в макроэкономической аналитике.

Так, например, с использованием данного подхода в коллективном труде Садовниченко В.А., Акаева А.А., Коротаева А.В. и Малкова С.Ю.³²¹ предложена концепция прогнозирования макроэкономической динамики в контексте четырех основных факторов: ресурсы, технологии, труд и население. Практически аналогичная концепция изложена в трудах Н.Н. Михеевой³²², при этом она не только дифференцирует изменение производительности, но и предлагает проводить кластерный анализ регионов по уровню положительного и отрицательного отклонения регионов от среднего дифференциала производительности по стране. Однако, если следовать такой упрощенной логике дифференцирования, то становится очевидным, что за исключением Центрального и Приволжского федеральных округов все остальные регионы существенно опережают в динамике производительности усредненный российский показатель (таблица 4.1).

³²¹ Садовничий В.А., Акаев А.А., Коротаев А.В., Малков С.Ю. Моделирование и прогнозирование мировой динамики. М.: ИСПИ РАН, 2012

³²² Михеева Н. Н. Дифференциация социально-экономического положения регионов России и проблемы региональной политики // Научные доклады РПЭИ. 2000. №. 99/09. С. 48.

Таблица 4.1

Расчет производительности труда по федеральным округам Российской Федерации³²³

По годам	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Простой d, к-т
Российская Федерация											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	33908757	32007228	37687768	45392277	49926069	54103000	59188270	65750634	69237704	74926792	2,12
Занятые тыс. человек	69410	69934	70857	71545	71391	71539	72324	72393	72142	72354	
Производительность тыс. руб./чел.	488,5	457,7	531,9	634,5	699,3	756,3	818,4	908,3	959,7	1035,6	
Центральный федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	12674395	11405184	13444440	16062124	17432295	19160906	20866362	22663758	24139990	26164237	1,94
Занятые тыс. человек	19471	19716	20057	20383	20310	20471	20363	20527	20591	20718	
Производительность тыс. руб./чел.	650,9	578,5	670,3	788,0	858,3	936,0	1024,7	1104,1	1172,4	1262,9	
Северо-Западный федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	3388222	3415871	3943054	4785459	5247509	5553389	5945311	7204795	7726085	8195347	2,41
Занятые тыс. человек	7194	7188	7280	7347	7254	7225	7244	7257	7237	7205	
Производительность тыс. руб./чел.	471,0	475,2	541,6	651,4	723,4	768,6	820,7	992,8	1067,5	1137,4	
Южный федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	2001112	1994913	2337937	2777792	3185420	3574076	4146212	4636316	4999317	5361879	2,23
Занятые тыс. человек	6453	6439	6487	6560	6538	6517	7634	7646	7684	7748	
Производительность тыс. руб./чел.	310,1	309,8	360,4	423,5	487,2	548,4	543,1	606,4	650,6	692,0	

³²³ Рассчитано автором с использованием источников: Национальные счета (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный; Рынок труда, занятость и заработная плата (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries свободный

Северо-Кавказский федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	728231	786671	891834	1066320	1209039	1397673	1577952	1709051	1779374	1864723	2,27
Занятые тыс. человек	3670	3639	3791	3899	3938	4037	3994	4035	4058	4148	
Производительность тыс. руб./чел.	198,4	216,2	235,2	273,5	307,0	346,2	395,1	423,5	438,5	449,5	
Приволжский федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	5324051	4922532	5709470	7050736	7864342	8474685	9185550	10068677	10326703	11026688	2,09
Занятые тыс. человек	14531	14664	14801	14883	14838	14812	14759	14710	14471	14377	
Производительность тыс. руб./чел.	366,4	335,7	385,8	473,7	530,0	572,1	622,4	684,5	713,6	766,9	
Уральский федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	4815668	4360451	5118918	6314341	7098364	7568240	8119343	9063072	9461321	10677942	2,19
Занятые тыс. человек	5988	6005	6102	6159	6172	6133	6103	6055	6030	6058	
Производительность тыс. руб./чел.	804,2	726,1	838,9	1025,3	1150,2	1234,0	1330,4	1496,8	1569,1	1762,6	
Сибирский федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	3442210	3391088	4131394	4802934	5186809	5540596	6134022	6821593	7096603	7757655	2,25
Занятые тыс. человек	8062	8243	8233	8216	8229	8251	8166	8117	8043	8062	
Производительность тыс. руб./чел.	426,9	411,4	501,8	584,6	630,3	671,5	751,2	840,4	882,3	962,3	
Дальневосточный федеральный округ											
ВРП, млн руб. в текущих ценах	1534868	1730519	2110721	2532572	2702292	2833436	3213518	3583373	3708312	3878320	2,53
Занятые тыс. человек	4041	4039	4105	4100	4113	4093	4061	4045	4027	4038	
Производительность тыс. руб./чел.	379,8	428,4	514,1	617,7	657,0	692,3	791,3	885,8	920,8	960,4	

Если мы рассчитаем уточненный дифференциал производительности (через отношение разности в производительности к периоду анализа) за последние 10 лет, то можно отметить, что опережающие российскую динамику показатели уже будут только в четырех федеральных округах (рисунок 4.6).

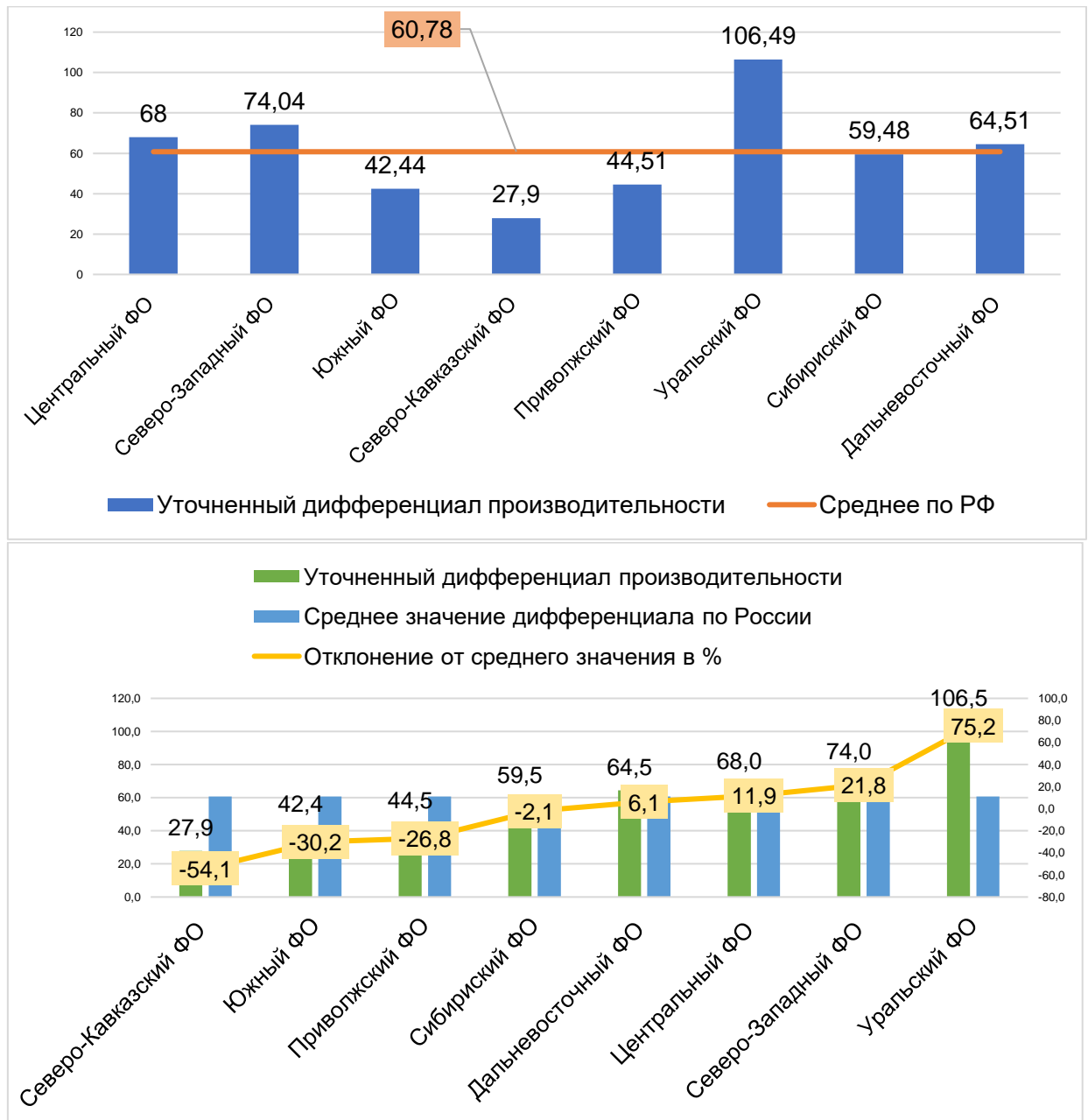


Рис. 4.6. Динамика уточненного дифференциала производительности труда в российской экономике по федеральным округам³²⁴

³²⁴ Рассчитано автором с использованием источников: Национальные счета (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный; Рынок труда, занятость и заработная плата (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries свободный

Анализируя же отклонения от среднего значения уточненного дифференциала производительности по России и федеральным округам, можно отметить, что основная проблема локализована на юге, Кавказе и Поволжье. Напротив, Сибирь, Дальний Восток, Центральная и Северо-западная Россия, а также Урал – это регионы с высоким потенциалом опережающего развития. Но такой дисбаланс неприемлем, поскольку регионы-лидеры вынуждены обеспечивать не только достойный труд своему населению, но обеспечивать выравнивание социально-трудовой и экономической динамики в регионах-аутсайдерах. Фактически за счет так называемого бюджетного выравнивания регионы, не имеющие достаточного трудового, интеллектуального и экономического потенциала, получают необходимые ресурсы для обеспечения жизнедеятельности населения, но не стимулируют население к повышению собственной профессиональной продуктивности.

На микроэкономическом уровне дифференциальный подход при оценке влияния производительности труда или профессиональной продуктивности на стратегическую результативность предпринимательств рассматривают в том числе и в контексте конкурентных преимуществ работников³²⁵, и в контексте стимулирования трудовой активности³²⁶, и в контексте обучения и развития работников³²⁷. Но вне зависимости от контекста исследования основное внимание в вышеперечисленных и многих иных разработках уделяется тому, насколько профессиональный, компетентный, интеллектуальный потенциал отдельно взятого работника:

- во-первых, соответствует его должностным, трудовым обязанностям;

³²⁵ Землянухина С. Г., Щавлев А. А. Повышение производительности труда как результат реализации конкурентных преимуществ работников // Труд и социальные отношения. 2014. №. 10. С. 22-34.

³²⁶ Леденева Е. А. Трудовой потенциал в системе категорий труда // Известия Российского государственного педагогического университета им. АИ Герцена. 2008. №. 49; Пряжников Н. С. Проблема критериев справедливой дифференциации доходов по разным должностям в системе мотивации и стимулирования труда госслужащих // Экономика. Налоги. Право. 2017. №. 5

³²⁷ Shilova V. S. Main Forms of Differentiation in the System Professional Training // Applied and Fundamental Studies. 2018. С. 346-351.

- во-вторых, насколько этот потенциал работает на достижение целей развития предпринимательской организации.

В 2005 году А. Нилом, М. Уэстом и М. Паттерсоном было выдвинуто три гипотезы о взаимосвязи стратегии развития фирмы, управления в ней трудовыми ресурсами, организационного климата в контексте стратегической результативности самой фирмы и профессиональной продуктивности ее работников (рис. 4.7).

Первая гипотеза состояла в том, что соответствие конкурентной стратегии используемым подходам к управлению трудовыми ресурсами при относительном социально-психологическом климате будет стимулировать рост профессиональной продуктивности работников, что в свою очередь будет обуславливать стратегическую результативность самой предпринимательской организации. Проверка гипотезы показала, что фирмы, придерживающиеся стратегии рыночной дифференциации (т.е. инновационно активные) действительно имеют больше выгод, чем фирмы, ориентированные на лидерство в издержках (инновационно пассивные и индифферентные).

Вторая гипотеза состояла в том, что подходы к управлению трудовыми ресурсами должно нормировать в соответствии с социально-психологическим климатом, который сформировался в том или ином трудовом коллективе. И это правило действует для любого типа конкурентных стратегий развития предпринимательских организаций – от стратегии дифференциации до стратегии лидерства по издержкам (в частности, последняя весьма популярна у российских предпринимателей, хотя правильность понимания этой стратегии самими предпринимателями в большинстве случаев ошибочное или упрощённое).

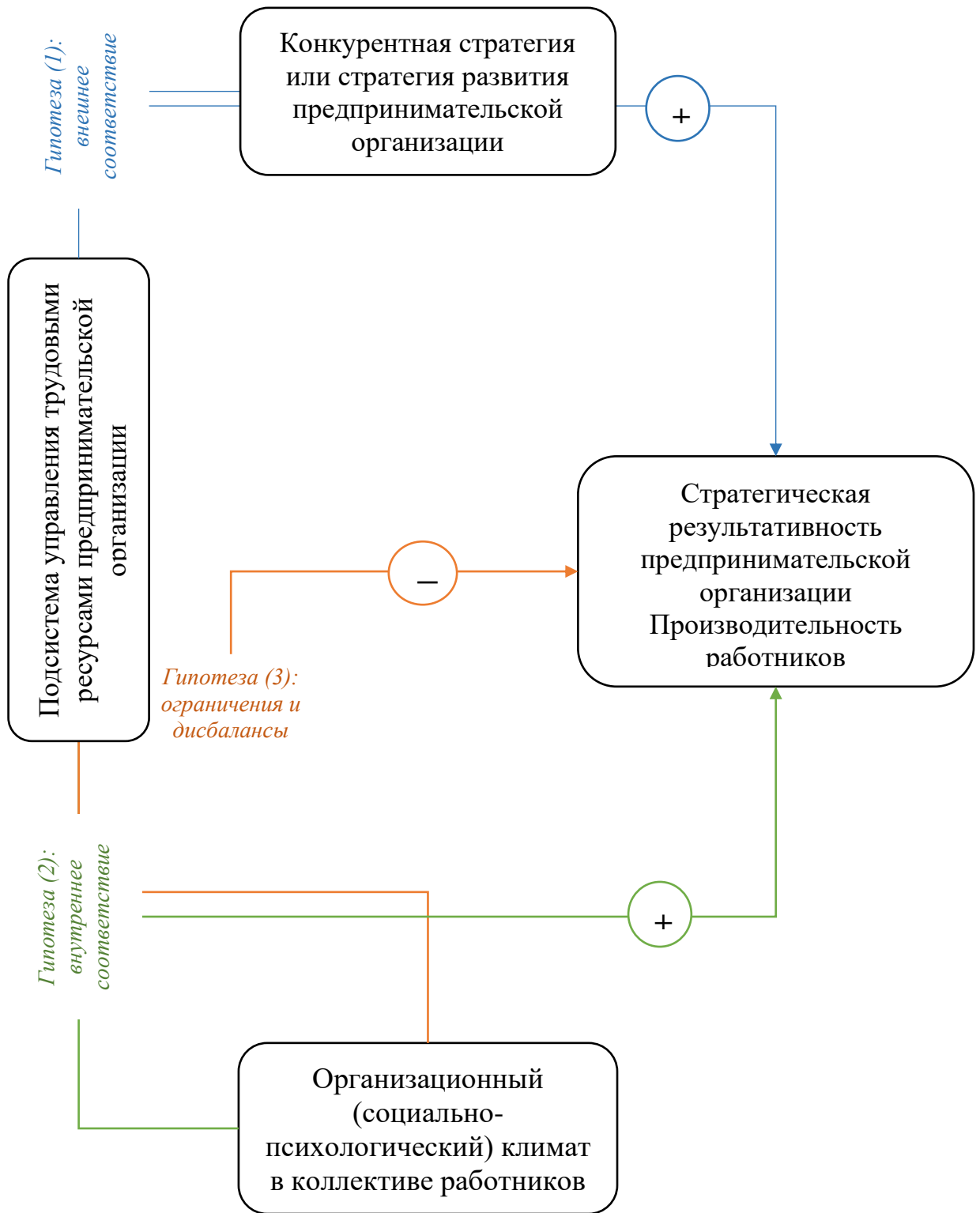


Рис. 4.7. Гипотезы, объясняющие влияние управленческих подходов, производительности труда на результативность реализации стратегии развития предпринимательской организации³²⁸

³²⁸ Адаптировано автором на основе источника: Neal A., West M. A., Patterson M. G. Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity? // Journal of management. 2005. Vol. 31. No 4. pp. 492-512.

Третья гипотеза состояла в том, что прогрессивные подходы к управлению трудовыми ресурсами могут компенсировать отрицательный социально-психологический фон в коллективе. Проверка гипотезы показала, что:

- во-первых, неблагоприятный организационный климат при использовании методов управления трудовыми ресурсами, ориентированный на приращение интеллектуального климата, будет стимулировать профессиональную продуктивность работников при условии адекватной трудовой мотивации, учитывающей потребности индивидов;

- во-вторых, результативность реализации стратегии развития (конкурентной стратегии) фирмы в рамках условий третьей гипотезы будет выше в том случае, когда фирма стремится к дифференциации, фокусированию или дифференциации своих рыночных позиций, т.е. будет инновационно активной.

При этом следует понимать, что исследование³²⁹ проводилось для конкурентных рынков, олигополистические и монополистические рынки не рассматривались, поскольку очевидно, что при прочих равных условиях на рынках с ограниченной конкуренцией корреляция между производительностью труда работников и стратегической результативностью предпринимательской организации может не означать, что такая связь действительно существует. Из вышесказанного следуют такие выводы:

1) трудовые ресурсы наряду с иными ресурсами, которыми обладает предпринимательская организация, формируют конкурентные преимущества при условии, что предпринимательская идея может быть описана в терминах стратегии диверсификации, дифференциации или фокусирования на сегменте. Иными словами, предпринимательская организация использует бизнес-модель, которая обладает сложно копируемыми характеристиками /

³²⁹ Neal A., West M. A., Patterson M. G. Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity? // Journal of management. 2005. Vol. 31. No 4. pp. 492-512.

качествами. И для такой бизнес-модели высокая производительность труда работников – это фактор сохранения и преумножения ее ценности;

2) организационный или социально-психологический климат имеет значение и оказывает влияние на стратегическую результативность предпринимательских организаций. Но если управление трудовыми ресурсами и трудовая мотивация в предпринимательской структуре выстроена наиболее эффективным образом (т.е. базируется на потребностях и способностях работников), то негативный климат в коллективе будет в определенной мере стимулировать производительность труда работников за счет конкуренции между ними, и тем самым увеличивать стратегическую результативность самой организации;

3) очевидно, что второй вывод – это конъюнктурная внутренняя ситуация, которая не может быть использована как стратегическое решение при планировании производительности работников и в разработке среднесрочных, долгосрочных программ развития самой предпринимательской организации. Отрицательные эффекты от негативного социально-психологического климата будут накапливаться, и со временем могут разрушить высокопрофессиональный коллектив, т.е. бизнес-модель утратит все свои ценности, а сама предпринимательская организация не будет обладать сложно копируемыми конкурентными преимуществами. Это означает, что инновационно активные предпринимательства могут стать инновационно индифферентными или инновационно пассивными.

Таким образом, стратегическая результативность предпринимательских организаций – это производная производительности труда её работников. Соответственно, влияние производительности труда на стратегические результаты предпринимательских организаций следует рассматривать в контексте их параллельной динамики или, иными словами, как дифференциал этих двух параметров. В свою очередь стратегическая результативность – это совокупность достижения функциональных целей развития предпринимательской организации по ключевым подсистемам управления:

финансовой, производственной, инновационной, маркетинговой и логистической³³⁰. Тогда формула для расчета уровня достижения стратегических целей развития предпринимательских организаций принимает следующий вид (формула 4.14)³³¹:

$$0\% \geq \left[AG = \frac{\sum f_{n+1}; ml_{n+1}; pr_{n+1}; in_{n+1}}{\sum f_n; ml_n; pr_n; in_n} * 100 \right] \leq 100\% \quad (4.14)$$

Где:

AG – суммарный уровень достижения стратегических целей развития по функциональным направлениям системы управления предпринимательской организации;

f, ml, pr, in – соответственно, финансовая, маркетинговая и логистическая, производственная, инновационная подсистемы управления предпринимательской организацией;

$n, n+1$ – соответственно, установленный планом целевой показатель и достигнутый уровень цели развития по функциональным направлениям системы управления предпринимательской организации

Следует отметить, что формула имеет ограничение, т.е. избыточное достижение стратегических целей аксиоматично указывает на ошибочное, неправильное стратегическое планирование развития предпринимательской организации (рисунок 4.8).

³³⁰ Цветков В. А., Шутьков А. А., Дудин М. Н., Лясников Н. В. Проблемы развития малого предпринимательства в сельском хозяйстве // Экономика сельского хозяйства России. 2017. №. 12. С. 15-26; Дудин М. Н., Лясников Н. В., Решетов К. Ю. Экономико-математическое моделирование процессов разработки и принятия управленческих решений на предприятиях и в предпринимательских структурах // Экономика и предпринимательство. 2015. №. 2. С. 924-930.

³³¹ Предложено автором

Градация шкалы оценки

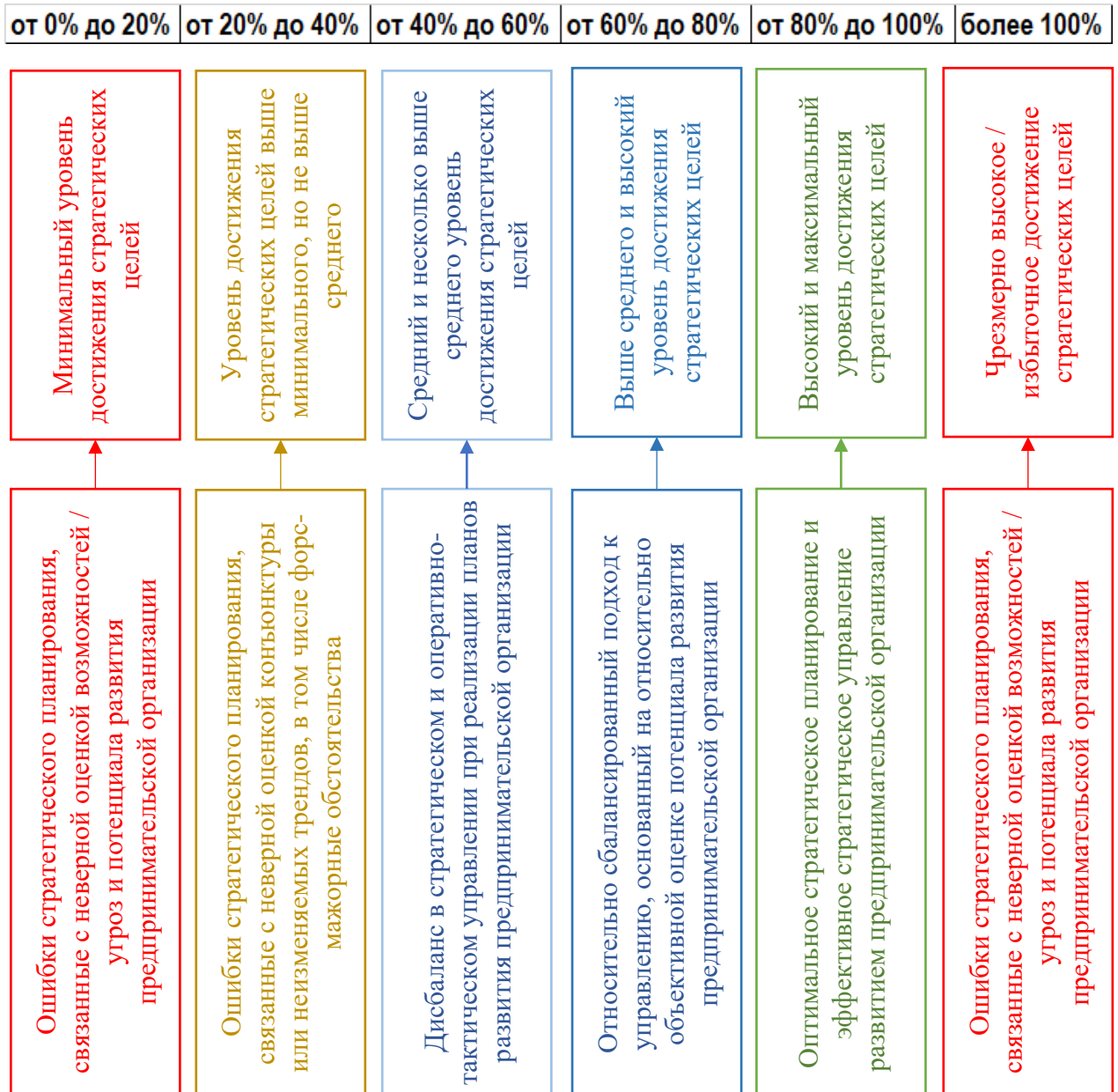


Рис. 4.8. Шкала оценки уровня достижения стратегических целей развития предпринимательской организации³³²

Динамика производительности труда также будет однозначно указывать либо на ошибки стратегического планирования деятельности предпринимательской организации, либо на использование неэффективных способов управления трудовыми ресурсами, их мотивацией (рисунок 4.9).

³³² Разработано автором

Шкала коэффициента, отражающего динамику
производительности труда работников

1,01 - 1,05	1,05 - 1,2	1,2 - 1,35	1,35 - 1,5	более 1,51
Нулевая или слабоположительная динамика	От слабоположительной до положительной динамики	От положительной до устойчиво положительной динамики	От устойчиво положительной до опережающей динамики	Устойчиво опережающая динамика

Рис. 4.9. Шкала для оценки динамики производительности труда работников предпринимательских организаций³³³

Динамика производительности труда работников предпринимательских организаций рассчитывается как простой дифференциал по одной из ниже следующих формул³³⁴:

$$pl_{\Delta} = \frac{pl_f}{pl_p} * 100 \quad (4.15)$$

$$pl_{\Delta} = \frac{pl_{n+1}}{pl_n} * 100 \quad (4.16)$$

Где:

pl_{Δ} – показатель динамики производительности труда работников предпринимательских организаций;

pl_f , pl_p – показатель производительности труда работников соответственно фактический и установленный стратегическим планом развития предпринимательской организации;

³³³ Разработано автором

³³⁴ Предложено автором

$p^{l_{n+1}}$, p^{l_n} – показатель производительности труда работников соответственно в текущем и предыдущем отчетном (аналитическом) периоде.

На основе методических материалов, изложенных в рамках этой главы представленной научно-исследовательской работы, далее нами разработан алгоритм оценки влияния производительности труда работников на результативность реализации стратегии развития предпринимательской организации. Входные показатели алгоритма: уровень достижения стратегических целей и динамика п производительности труда работников. Центральное звено алгоритма – это эталонная шкала, в которой логически согласованы между собой уровни достижения стратегических целей и уровни динамики производительности труда работников предпринимательской организации, рисунок 4.10.

Эталонная шкала показывает, что уровень достижения стратегической цели коррелирует с уровнем динамики производительности труда, это означает что предприниматель и его работники:

- во-первых, создают (либо не создают) уникальные конкурентные преимущества, необходимые для достижения стратегических целей предпринимательской организации;
- во-вторых, труд предпринимателя и персонала предпринимательской организации в достаточной степени технологичен, а, следовательно, предпринимательская организация является инновационно активной;
- в-третьих, начальная предпринимательская идея конкурентоспособна (коммерциализируемая), а используемая бизнес-модель продуцирует рыночную ценность и экономические выгоды посредством стратегические устойчивого развития и сбалансированного экономического роста.

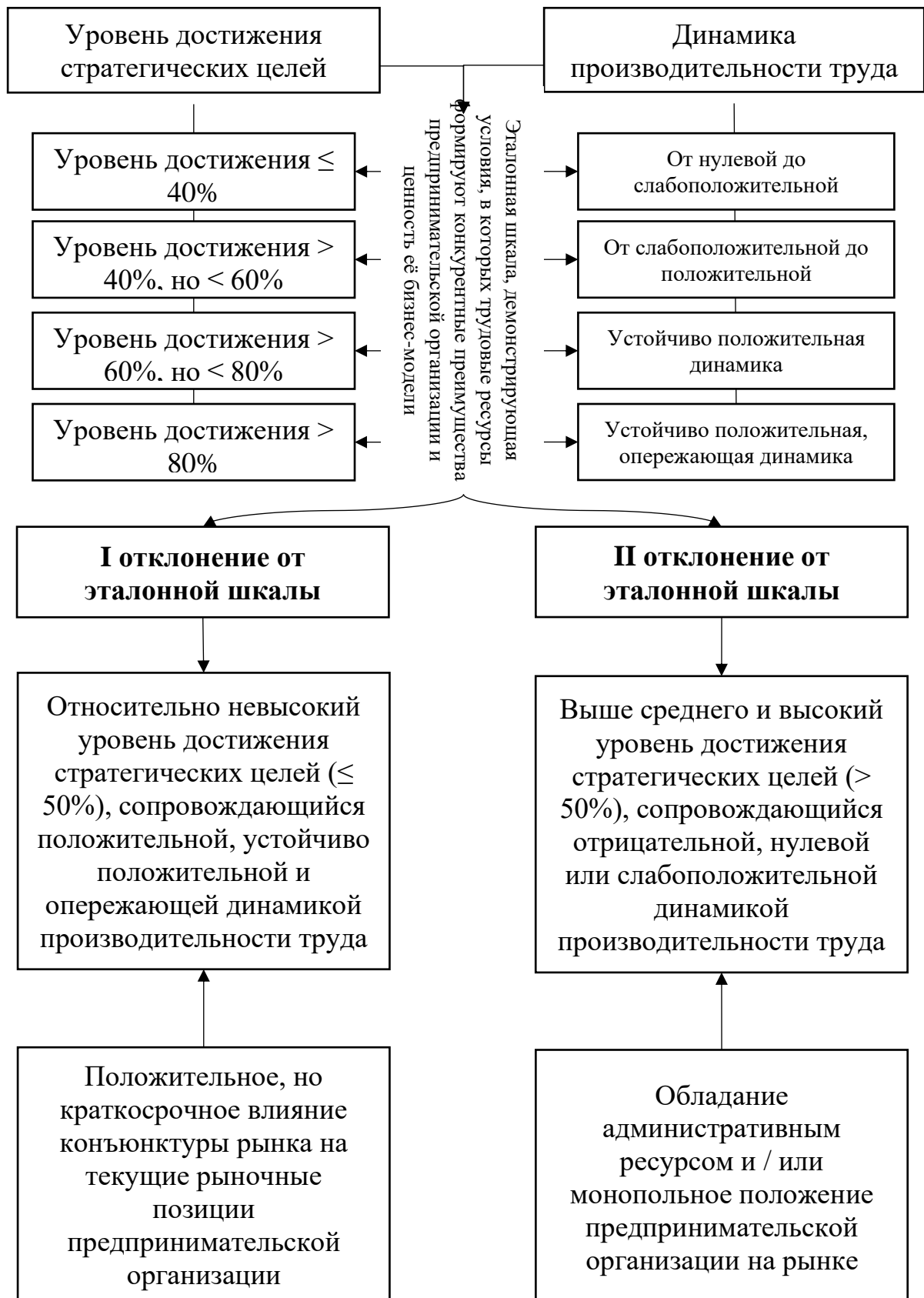


Рис. 4.10. Алгоритм оценки влияния производительности труда работников на результативность реализации стратегии развития предпринимательской организации³³⁵

Но, кроме этого, алгоритм включает два отклонения:

1) при низком (не выше среднего) уровне достижения цели прослеживается устойчиво положительная и опережающе положительная динамика производительности труда работников;

2) при относительно высоком (среднем или выше) уровне достижения целей динамика производительности труда работников отрицательная, нулевая или слабоположительная (стохастическая).

В первом случае, который в большей степени характерен инновационно индифферентным предпринимательским организациям, профессиональная продуктивность самого предпринимателя или работников его организации создает конъюнктурные конкурентные преимущества, а бизнес-модель не создает устойчивой рыночной (интеллектуальной) ценности, экономических выгод, что впоследствии приводит к тому, что созданные конъюнктурные конкурентные преимущества разрушаются, а новые не образуются, поскольку отсутствует потенциал трансформации конъюнктурных конкурентных преимуществ в стратегические, т.е. предпринимательская организация не может стать инновационно активной.

Во втором случае, в большей степени характерном для инновационно пассивных предпринимательских организаций, производительность труда не является значимым конкурентным преимуществом. В данном случае экономический рост предпринимательской организации обусловлен либо краткосрочной рыночной конъюнктурой, либо нерыночными факторами (использование административного ресурса, территориально или политически обусловленного монопольного положения, т.п.).

И в последних двух случаях требуется изменение методических подходов и практики проведения опережающих показателей производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, в основе которых будет лежать концепция потенциала производительности.

4.3. Методические рекомендации по проведению анализа производительности труда работников предпринимательских организаций

Производительность труда работников малых и средних предпринимательских организаций – это не статичный конструкт, но объект, который обладает потенциалом использования в качестве ресурсов, а, соответственно, производительность труда может как утрачиваться, так и накапливаться. Поэтому следует более детализировано рассмотреть, дополнить и развить способы и инструменты формирования потенциала производительности труда, но, прежде всего, учитывая, что производительность труда – это результат использования компетенций работников, следует более подробно остановиться на методике расчета нормального индикатора компетентности и расчете среднего компетентностного уровня.

Соотношение понятий "компетенции" и "компетентность" постоянно возобновляют дискуссии в русскоязычной научной литературе. Поэтому мы будем далее придерживаться зарубежного подхода к определению и терминологической трактовке данных понятий:

1) компетенция (или компетенции) – это знание, умение или навык, которым обладает индивид, способный использовать его [знание, умение, навык] для исполнения трудовых (должностных) обязанностей;

2) компетентность – это совокупность нескольких компетенций индивида, выражающаяся в его потенциальной готовности и способности исполнять трудовые (должностные) обязанности с объективным знанием дела.

Для оценки компетенций, т.е. для определения их наличия и сформированности, могут быть использованы методики:

1) основанные на анализе знаний, умений, навыков по совокупности научно-практических дисциплин, которые формируют те или иные части единичных компетенций (либо всю компетенцию целиком);

2) основанные на анализе навыков использования единичных компетенций в процессе трудовой деятельности и исполнения должностных

обязанностей.

Нам представляется правильным интегрировать методики, т.е. для оценки сформированности компетенций анализировать состояние теоретико-методических знаний, умений и навыков их практического использования в трех диапазонах компетентности: минимальном, нормальном и максимальном с использованием многоступенчатого подхода. В основе этого многоступенчатого подхода будет лежать концепция High Stakes Test (тестирование для экзаменов, имеющих высокую значимость), что позволяет сделать оценку компетентностного уровня работников предпринимательской организации более точной, надежной и объективной.

Следует отметить, что не только российские, но и зарубежные исследователи до сих пор не пришли к общему мнению по поводу структуры компетенций, т.е. компетентности работников предпринимательских и корпоративных структур. В классическом труде С. Уиддета и С. Холлифорда³³⁶ структура одинаковых компетенций имеет несколько уровней, определяется поведенческими характеристиками индивида, близкие единичные компетенции объединяются в кластеры, а совокупность кластеров уже формирует компетентность работника. Многие российские авторы и исследователи предлагают структурировать компетенции работников в две группы: 1) профессиональные и 2) универсальные. Еще одна градация компетенций предлагается исходя из их функционального назначения: деловые, коммуникационные, личностные, общие и т.п. Более того, в последние два-три года просматривается возврат к формированию идеологических и политических компетенций у некоторых категорий трудящихся³³⁷. Это абсолютно тупиковое направление научных исследований, которое не обеспечивает действительного приращения научного знания.

За рубежом также с различных позиций подходят к структурированию компетенций, в частности, выделяют профессиональные и личностные

³³⁶ Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: Издательство "Гиппо", 2008.

³³⁷ Лельчицкий И. Д., Ершов В. А., Песков И. В. Система поликультурных компетенций преподавателя Вестник ТвГУ, серия "Психология и педагогика". 2018. С.1-8; Алипханова Ф. Н., Алиева Р. Р. Структура сформированности организационной культуры учителя // Мир науки, культуры, образования. 2019. №. 2 (75).

компетенции³³⁸ либо деловые, экономические, финансовые, научные, творческие и социальные компетенции³³⁹. Как правило, в совокупность личных компетенций за рубежом включают коммуникативные, инновационные, творческие способности, критичность стремления и стремление к самоактуализации³⁴⁰. Соответственно, профессиональные компетенции – это совокупность знаний, умений и навыков, определяемых социальностью, должностной инструкцией и квалификационными требованиями³⁴¹.

При этом всю совокупность профессиональных компетенций за рубежом разделяют на критические, общие и дополнительные³⁴²:

а) критические компетенции – это, безусловно, необходимые специальные, профессиональные знания, умения, навыки и способности их использования в трудовой деятельности;

б) общие компетенции – это условно необходимые специальные и профессиональные знания, умения, навыки, прочие способности, в том числе имеющие значение в трудовой деятельности при выполнении должностных обязанностей;

в) дополнительные компетенции – это имеющие значение знания, умения, навыки и прочие способности, необходимые для профессиональной самоактуализации, построения деловой карьеры, диверсификации трудовой деятельности и т.п.

В разработке методики оценки компетентностного профиля (уровня) работников предпринимательских организаций мы будем руководствоваться выше представленной структурой профессиональных компетенций. На

³³⁸ Ashcroft L. Developing competencies, critical analysis and personal transferable skills in future information professionals // *Library review*. 2004. Vol. 53. No 2. pp. 82-88.

³³⁹ Hafeez K., Essmail E. A. Evaluating organisation core competences and associated personal competencies using analytical hierarchy process // *Management Research News*. 2007. Vol. 30. No 8. pp. 530-547.

³⁴⁰ Liu H. Y., Chao C. Y., Kain V. J., Sung S. C. The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction // *Nurse education today*. 2019. Vol. 83. pp. 104-119.

³⁴¹ Moore L. L., Rudd R. D. Leadership skills and competencies for extension directors and administrators // *Journal of Agricultural Education*. 2004. Vol. 45. No 3. pp. 22-33; George A. C., Bley S., Pellegrino J. Characterizing and Diagnosing Complex Professional Competencies — An Example of Intrapreneurship // *Educational Measurement: Issues and Practice*. 2019.

³⁴² Prifti L., Knigge M., Kienegger H., Krcmar, H. A Competency Model for "Industrie 4.0" Employees // *Wirts chafts informatik (WI2017)*. Vol.1: Digitalization in the Industry, 2017

рисунке 4.11 представлена методическая схема определения нормального индикатора компетентности, который может быть установлен для отдельно взятой категории работников и / или должностей. Например, для рабочих, занятых на рутинных операциях, нормальный индикатор компетентности будет составлять 20 баллов (или 0,2 п.п.), для бригадиров и мастеров этот индикатор будет варьировать от 20 до 40 баллов и т.д.



Рис. 4.11. Схема оценки потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций³⁴³

Тогда компетентностный уровень по предпринимательской организации определяется в соответствии с формулой (4.17), а компетентностный уровень

³⁴³ Разработано автором

i -ой категории работников будет представлять среднеарифметическое значение баллов, полученных при многоступенчатой оценке сформированности компетенций персонала:

$$CG = \sum_{i=1}^n \overline{com}_{ri} * w_i \quad (4.17)$$

Где:

CG – средний компетентностный уровень работников предпринимательской организации;

com_{ri} – среднее значение диапазона компетентности i -ой категории работников предпринимательской организации;

n – количество учитываемых категорий работников предпринимательской организации;

w_i – удельный вес i -ой категории работников в общей штатной численности персонала предпринимательской организации

Итак, выше нами была разработана методика оценки нормального индикатора компетентности и компетентностного уровня работников предпринимательских организаций. Методика основана на итерационной, т.е. последовательной концепции оценивания знаний, умений, которыми обладают работники относительно установленных базовых требований к должности и навыков применения этих знаний, умений в практике трудовой деятельности. Методика учитывает прогресс развития профессиональных компетенций у работников и может быть использована для аттестации персонала, формирования кадрового резерва и прочих процедур в кадровой подсистеме управления.

Следующий шаг нашего исследования состоит в формировании комплекса способов и инструментов, обеспечивающих рост потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций. В этом направлении также имеет место научная дискуссия относительно

классификации, градации и методических подходов под общей тематикой "обучение и развитие персонала, повышение квалификации работников, предпринимателей".

Так, например, в диссертационном исследовании Лукьянова А.С.³⁴⁴ показано, что формирование потенциала работников следует базировать на их мотивации, что мы уже показали ранее, и это правомерно в отношении всех работающих по найму, в том числе самозанятых и предпринимателей.

Но для руководящих работников важен не только профессиональный, но и карьерный рост, что будет определять их социальный статус. Следует отметить, что весьма часто социально-психологические научные исследования³⁴⁵ акцентируют внимание на том, что профессионализм – это высшая точка самоактуализации работников. Иными словами, карьерный рост и профессиональный рост понимаются как тождественные, что в корне неверно, поскольку практика и статистика показывают иное – многие высокопрофессиональные и продуктивные работники не рассматриваются на лидерских и управленческих позициях³⁴⁶.

Очевидно, что в данном случае может идти речь о различных мотивационных приоритетах, подкрепляемых теми или иными инструментами обучения и развития персонала, в том числе работников предпринимательских организаций. При этом виды, способы и инструменты внутрифирменного (корпоративного или предпринимательского) обучения и

³⁴⁴ Лукьянов А.С. Психологические условия развития мотивации профессиональной деятельности, связанной со становлением субъектно-деятельностной позиции будущих менеджеров на этапе обучения в вузе: автореферат дисс... канд. психологических наук. Ставрополь, 2005.

³⁴⁵ Менеджер (гендерный аспект): монография / Г. В. Омеляненко, О. П. Рогач, Л. С. Сычева. М.: Юпитер, 2006; Гвозденко Е. Г. Развитие смысловой сферы молодых специалистов газовой промышленности в процессе достижения профессионального "АКМЕ": автореферат дисс... канд. психологических наук. Ставрополь, 2006; Ламзин Р. М., Александрова В. В. Инновационные способы повышения эффективности деятельности персонала // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. 2016. №. 6. С. 16-21.

³⁴⁶ Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. М.: Издательский дом ВШЭ, 2017; Филиппов В. М. Рынок труда, государственная политика на рынке труда и возможности профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. –2018. №. 2 (30).

развития работников, как правило, подразделяются на классические и современные³⁴⁷:

а) к первым принято относить мотивационно-семинарские занятия, наставничество, тренинги, в том числе используемые в непрерывном либо дискретном повышении квалификации работников;

б) ко вторым обычно относят профессиональные и деловые игры (локальные, региональные, отраслевые и прочие профессиональные соревнования), бенчмаркинг, тимбилдинг, вебинары, кейс-стади (с отрывом и без отрыва от трудового процесса).

Однако российские исследователи практически полностью игнорируют наиболее "продвинутое" способы и инструменты формирования потенциала производительности труда в виде научно-исследовательских, профессионально-производственных и прочих коллабораций, интенсивов, кворкинга, которые демонстрируют за рубежом более высокую эффективность по сравнению с традиционными классическими и традиционными современными подходами к обучению, развитию, повышению квалификации и профессионализма работников³⁴⁸.

Идея профессиональной и образовательной коллаборации, в рамках которой происходит взаимное обучение, активный обмен знаниями и их накопление, достигается согласие по поводу назначения и дальнейшего использования результатов совместной деятельности. Из такого процесса, как правило, исключаются посредники, но происходит самоорганизация "умного центра", который осуществляет руководство профессионально-образовательной, научно-исследовательской, в том числе производственной, творческой коллаборацией.

³⁴⁷ Лоргина Н. Н. Развитие форм и методов обучения персонала корпорации: организационные и экономические аспекты: автореферат дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2011; Колесниченко Е. А., Иванова Е. Ю., Выжимова Н. Г. Совершенствование методов обучения персонала в организации // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №. 5. С. 474-484.

³⁴⁸ Kaba A., Dubé M., Charania I., Donahue M. Collaborative practice in action: Building interprofessional competencies through simulation-based education and novel approaches to team training // *Heal Educ Care*. 2019. Vol. 3. No 2. pp. 1-9; Upton G. Staff training and special educational needs. Routledge, 2018; Uskov V. L., Howlett R. J., Jain L. C., Vlacic L. *Smart Education and E-learning* 2017. Springer, 2018.

Такие коллаборации обычно создаются в венчурных и высокотехнологичных видах экономической деятельности³⁴⁹. Кроме этого, для формирования потенциала производительности труда самого предпринимателя участие в коллаборации следует рассматривать как фактор развития и совершенствования предпринимательских идей, которые могут обеспечить устойчивость используемой бизнес-модели либо стимулировать к созданию нового дела (бизнес-модели)³⁵⁰.

Профессиональные и образовательные интенсивы (в том числе предпринимательского назначения) – это программы обучения и развития, реализуемые в сжатые сроки (обычно 1-3 дня) и в нескольких формах работы (групповой, индивидуальной, интерактивной и т.п.). Как правило, образовательные интенсивы ориентированы на тех работников и предпринимателей, которые уже имеют достаточно высокий потенциал производительности труда, но стремятся его увеличить либо обновить отдельные знания, умения, навыки³⁵¹.

В исследовании А. Алгрена и А. Инджела 2011 года³⁵² показано, что именно сектор малого и среднего предпринимательства нуждается в наиболее "продвинутых" инструментах и способах обучения и повышения квалификации работников, формирования их продуктивного производительного потенциала. В Великобритании уже практически 15 лет действует патронируемая правительством программа поддержки непрерывного формального и неформального образования и самозанятых работников, в том числе предпринимателей.

Исследование К. Спиначчи³⁵³ показывает, что современные неформальные и образовательно-обучающие программы, а к ним, без

³⁴⁹ Barbour A. M. L. The Impact of Professional Learning Collaboration on Teacher and Team Development: dissertation Doctor of Education, Columbus State University, 2018.

³⁵⁰ Hessling P. A., Robinson E. E., Capps J. A., Gallardo-Williams M. T. Cross-Disciplinary Reading Circles: Community Building, Collaboration and Professional Growth // The Journal of Faculty Development. 2018. Vol. 32. No 3. pp. 19-24.

³⁵¹ Upton G. Staff training and special educational needs. Routledge, 2018.

³⁵² Ahlgren L., Engel L. C. Lifelong learning through SMEs: exploring workplace learning in the UK // Journal of Workplace Learning. 2011. Vol. 23. No 5. pp. 331-348.

³⁵³ Spinuzzi C. Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity // Journal of Business and

сомнения, относятся коллаборации, интенсивы, коворкинг и т.п., демонстрируют не меньшую, а иногда и большую результативность в части формирования профессионального потенциала людей. В свою очередь коворкинг рассматривается не только как один из способов организации внутрифирменного трудового процесса, но и как один из наиболее доступных инструментов, обеспечивающих диффузию профессиональных знаний внутри конкретного трудового коллектива³⁵⁴. Но важно учитывать два ключевых момента при использовании как традиционно устоявшихся, так и наиболее прогрессивных способов, инструментов формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций: мотивационные приоритеты персонала; наличие современной материально-технической и технологической базы для организации трудового процесса.

Выше мы уже неоднократно упоминали, что мотивационные приоритеты у всех разные, но любой труд, во-первых, должен быть достаточно оплачиваемым, а, во-вторых, любой работник должен иметь право не только на достойное вознаграждение его труда, но и на доступные обучающие, образовательные программы, формирующие его профессионализм и учитывающие индивидуальные потребности в развитии. Учитывая вышесказанное, мы можем выделить первые два способа формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций – это обучающе-развивающие и мотивационно-стимулирующие. Обучающе-развивающие способы включают три группы инструментов:

а) обязательные классические инструменты, формирующие теоретико-методический профессиональный базис: лекции, семинары, тренинги (повышение квалификации, обучение с отрывом и без отрыва от производства и т.п.);

б) обязательные современные инструменты, ориентированные на стимулирование профессионального и/или карьерного роста,

Technical Communication. 2012. Vol. 26. No 4. pp. 399-441.

³⁵⁴ Bouncken R. B., Reuschl A. J. Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship // Review of managerial science. 2018. Vol. 12. No 1. pp. 317-334.

самоактуализацию работников либо предпринимателя: профессиональные и деловые игры, тимбилдинг, кейс-стади, вебинары и т.п.;

в) дополнительные современные инструменты, ориентированные на обновление, реформирование потенциала профессиональной продуктивности работников, предпринимателя и обеспечение их самоактуализации: научно-образовательные, исследовательские и прочие коллаборации (профессиональные интенсивы, коворкинг и т.п.).

Мотивационно-стимулирующие способы также включают две группы инструментов – это экономические и нейро-социо-психологические. Экономические инструменты (оплата труда, премии, бонусы и т.п.) используется для всех категорий работников предпринимательской организации. Нейро-социо-психологические учитывают мотивационные приоритеты работников и взаимосвязаны с мотивационно-обучающими инструментами формирования потенциала производительности труда этих работников:

1) физиологический мотивационный приоритет: гарантии долгосрочного трудоустройства и стабильной оплаты труда при повышении индивидуального профессионализма;

2) социальный мотивационный приоритет: регулирование трудового поведения через подталкивание к рациональному выбору способов и инструментов повышения потенциала производительности труда;

3) мотивационный приоритет самоактуализации (когнитивной мотивации): создание условий для профессионального (делового, трудового) саморазвития.

Следует понимать, что эффективное освоение потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций (и даже самого предпринимателя) невозможно без материально-технического и технологического обновления бизнес-модели.

Следовательно, третий важнейший способ – это операционно-технологическое обновление производственно-административной базы,

реинжиниринг бизнес-процессов, цифровизации бизнес-модели. Указанные инструменты, в том числе используемые для формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций, весьма подробно раскрыты в российских и зарубежных научно-исследовательских работах, поэтому мы не будем останавливаться на них подробно. Но отметим следующее: операционно-технологические инструменты следует коррелировать с типом инновационной активности предпринимательской организации и учитывать наличие взаимосвязи между типом инновационной активности, аутентичность для этого типа инновационной активности обучающе-развивающих и мотивационно-стимулирующих инструментов:

- 1) обновление основных фондов и бизнес-модели (инновационно индифферентное и инновационно пассивное предпринимательство);
- 2) реинжиниринг, реорганизация бизнес-процессов (инновационно пассивное и инновационно активное предпринимательство);
- 3) переход на интеллектуально-цифровые технологии в планировании и управлении (инновационно активное предпринимательство).

Мы можем предложить следующую группировку способов и инструментов формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций, рисунок 4.12.

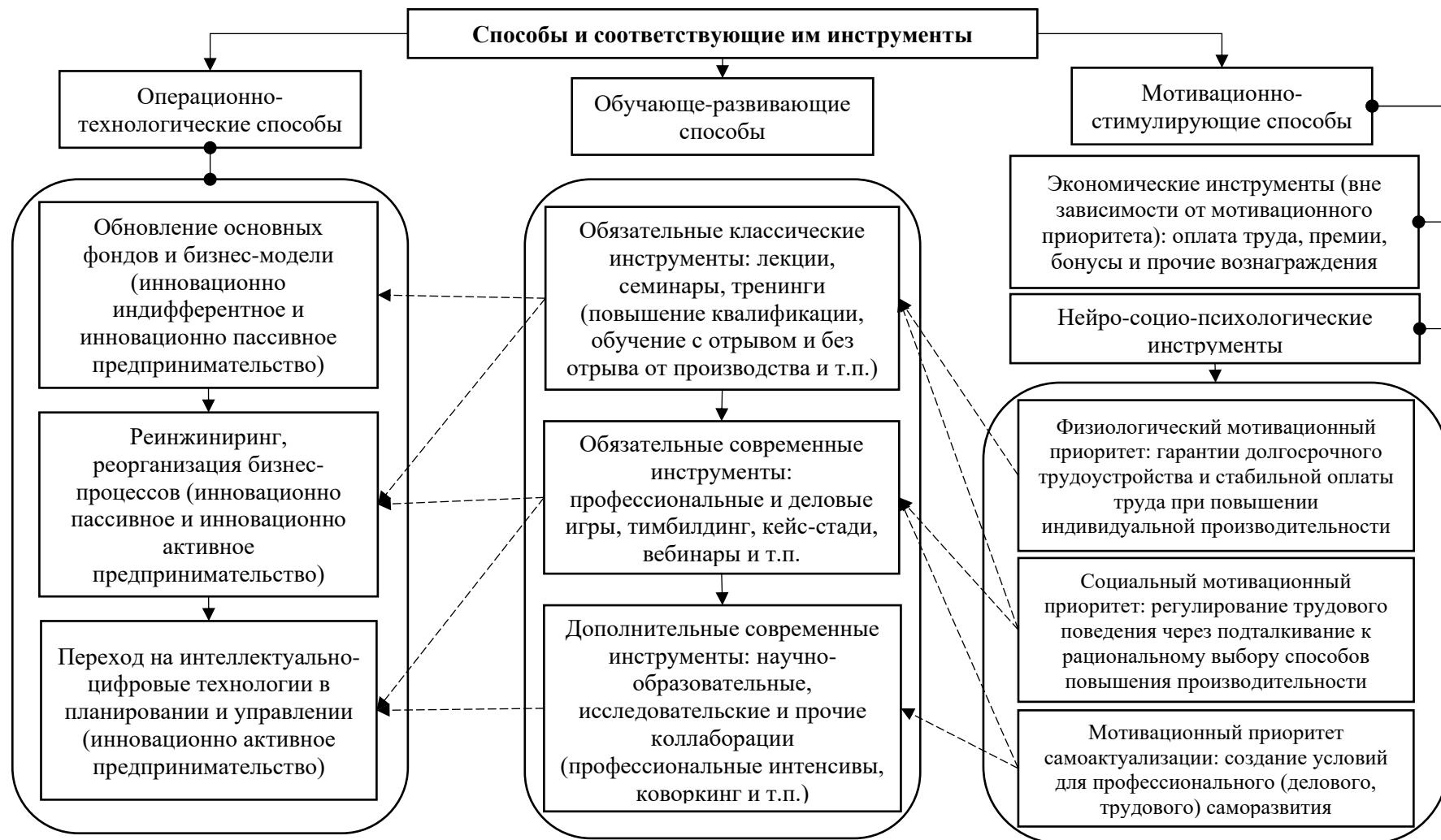


Рис. 4.12. Группировка способов и инструментов формирования потенциала производительности труда работников предпринимательской организации³⁵⁵

Разработка базируется на интеграции классических положений экономики и социологии труда, а также на современных экономических и нейропсихологических исследованиях трудового поведения индивидов (в данном случае работников). Основное отличие в предлагаемой группировки от ранее представленных в научной литературе состоит в следующем:

- во-первых, операционно-технологический способ формирования потенциала производительности труда включает набор инструментов, дифференцированных по уровню инновационно-внедренческой активности предпринимательской организации. И этот набор инструментов используется последовательно, что в том числе предполагает и реформирование бизнес-модели предпринимательской организации;
- во-вторых, обучающе-развивающая группа способов включает обязательные и дополнительные инструменты формирования потенциала производительности труда, эти инструменты напрямую взаимосвязаны с мотивационным приоритетом работников предпринимательских организаций;
- в-третьих, мотивационно-стимулирующая группа способов также базируется на мотивационных приоритетах работников, но при этом инструменты дифференцированы в зависимости от нейропсихологических стимулов, аутентичных индивидуальным мотивационным профилем работников.

Предлагаемая группировка способов и инструментов формирования потенциала производительности труда ориентирована прежде всего на формирование штата высокопрофессиональных сотрудников, которые своими знаниями, умениями, навыками и прочими способностями (при должном материально техническом и технологическом обеспечении их трудовой деятельности в соответствии с должностной инструкцией) будут формировать уникальные конкурентные преимущества, необходимые для стратегически устойчивого и конкурентоспособного развития предпринимательской организации.

Выводы по главе:

1) в совокупности методов исследования производительности труда можно выделить количественные и качественные методы. Наиболее правильной будет интеграция этих методов в рамках специально разработанной аналитической модели, включающей исследование обеспеченности, компетентности и мотивации труда. Такой подход позволяет выявить способности работников, установить потребности и предложить наиболее оптимальные решения, направленные на приращение показателей производительности труда;

2) производительность работников оказывает большое влияние на стратегическую результативность предпринимательских организаций. Поэтому с использованием дифференциальных методов предлагается оценивать влияние производительности труда работников на уровень достижения стратегических целевых ориентиров предпринимательских организаций. При прочих равных условиях, высокая производительность труда работников обеспечивает накопление конкурентных преимуществ предпринимательской организацией, а, следовательно, это формирует запас её динамической устойчивости, что позитивным образом влияет на сохранение и воспроизводство рабочих мест в национальной экономике;

3) предложен инструментарий формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций, который включает операционно-технологические, обучающе-развивающие и мотивационно-стимулирующие способы. Эти способы структурированы по типу инновационной активности, видам обучения и развития персонала, выраженности трудовой мотивации. Накопление и эффективное использование потенциала производительности труда также служит фактором сохранения динамической устойчивости предпринимательской организации.

ГЛАВА 5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО И МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

5.1. Оптимизация управления предпринимательскими структурами и обеспечением повышения производительности труда их работников в условиях изменения конкурентной среды в экономике

Исследования, проведенные нами выше, показали, что уровень производительности труда в реальном секторе российской экономики весьма низкий в большинстве случаев, имеющиеся исключения лишь подтверждают общее правило, что национальный предпринимательский сегмент ограниченно конкурентоспособен³⁵⁶. Поэтому требуется системный подход к решению проблемы, который может быть использован как на микроэкономическом, так и на макроэкономическом уровне в контексте тех методических рекомендаций, которые разработаны Министерством экономического развития РФ. И такой подход может быть реализован с использованием специального социально-экономического механизма, целевое назначение которого будет состоять в совершенствовании (оптимизации) процедуры стратегического планирования и методов стратегического управления производительностью труда работников малых и средних предпринимательских организаций.

³⁵⁶ Хекало О. Ю., Осипкова С. Е. Проблемы и перспективы развития малого и среднего бизнеса в России // Проблемы развития предприятий: теория и практика. 2019. С. 237-241; Закирова И. Р. Исследование проблем развития предпринимательства в сфере услуг // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. №. 5. С. 102-106; Хунг Н. М. Конкуренция в российской экономике // Редакционная коллегия. 2019. С. 61; Маллаева А. А. Развитие малого и среднего предпринимательства в России на современном этапе // Актуальные вопросы теории и практики управления. 2019. С. 171; Степанов Н. С., Соколовская Е. А. Перспектива развития институтов малого предпринимательства в рамках модернизации российской экономики // Пространственный потенциал развития России: невыученные уроки и задачи на будущее. 2019. С. 372-377; Шпилькина Т. А., Ковалев А. И. Региональные проблемы российского предпринимательства // Двадцать пять апрельские экономические чтения. 2019. С. 117-121; Шевченко О. Ю., Кузнецова А. В. Анализ малого предпринимательства в Российской Федерации // Экономика сферы сервиса: проблемы и перспективы. 2019. С. 68-71.

Как правило, когда речь заходит о разработке каких-либо организационно-экономических механизмах, российские авторы акцентируют внимание на теоретической составляющей (определение термина, сущность понятия и т.п.), в то время как за рубежом предлагается обращать внимание на содержательную (контентную) и методологическую составляющую разработки (дать необходимые ссылки). Нам представляется необходимым рассмотреть кратко научно-теоретический аспект и более подробно и содержательно методологический аспект предстоящей разработки.

Множество научно-теоретических и тематических исследований, проведенных российскими учеными только за последние несколько лет, позволяют рассматривать социально-экономический механизм вне контекста его целевого или функционального назначения в следующих ракурсах³⁵⁷:

1) как совокупность принципов и концептуальных подходов, интегрированных для решения конкретной социально-экономической или иной проблемы;

2) как совокупность институтов, встроенных (или встраиваемых) в определенный социальный или экономический процесс для решения конкретной хозяйственной задачи;

3) совокупность организационно-функциональных, финансово-экономических, инновационных компонент, включаемых в понятие "управление в отраслях и сферах народного хозяйства";

4) определенная последовательность элементов, относящихся к различным областям функций планирования и управления большими и малыми социально-экономическими системами, но объединенных в один управленческий инструмент (инструмент поддержки принятия решений),

³⁵⁷ Деревянко О. Организационно-экономический механизм планирования бизнес-процессов предпринимательских структур: автореферат дисс... канд. экон. наук. СПб, 2004. Маннапов Р. Г., Ахтариева Л. Г. Организационно-экономический механизм управления регионом: формирование, функционирование, развитие. М.: Компания КноРус, 2008; Новиков А. В. Современный взгляд на организационно-экономический механизм управления российским предприятием // Экономика и экологический менеджмент. 2011. №. 2. С. 146-155; Сеялова Г. Организационно-экономический механизм управления предприятиями. М.: Litres, 2017; Лебедев О. Т., Родионов Д. Г., Моисеева Т. В. Построение организационно-экономического механизма управления жизненным циклом фундаментальных научно-технологических инноваций // Экономика и предпринимательство. 2019. №. 5. С. 701-709.

использование которого на практике позволит решить конкретную проблему, негативно влияющую на стабильность функционирования и устойчивость развития этой социально-экономической системы.

По нашему мнению, четвертое определение понятия "социально-экономический механизм" в полной мере применимо к решению проблемы низкой производительности труда продуктивности работников малых и средних предпринимательских организаций. Организационной компонентой в нем будет совокупность принципов, на которых базируется стратегическое управление различными хозяйствующими субъектами, локальными, региональными, национальными социально-экономическими системами, т.е. отраслевыми и региональными экономиками. Экономическая компонента – это набор методов и инструментов, применение которых на практике будет воздействовать на производственную, трудовую и прочие подсистемы управления малыми и средними предпринимательскими организациями, иными хозяйствующими субъектами, различными социально-экономическими системами.

Далее представляется целесообразным наиболее подробно раскрыть вопросы, связанные с методологией построения социально-экономического механизма относительно рассматриваемой проблемы – низкой производительности труда работников в малых и средних предпринимательских организациях, а также в контексте стратегического планирования и управления трудовыми ресурсами в отраслях и сферах реального сектора экономики³⁵⁸.

В работах российских ученых³⁵⁹ показано, что бюрократическая

³⁵⁸ Приказ Минэкономразвития России от 28.12.2018 № 748 "Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости"

³⁵⁹ Иванова О. Э., Корнеев Д. Н., Корнеева Н. Ю. Управление человеческими ресурсами: концепция и методология оценки. Челябинск: Изд-во ЗАО "Библиотека А. Миллера", 2018; Чуланова О. Л. Инновационные технологии управления проектами: гибкая методология Agile manifesto // Вестник Сургутского государственного университета. 2018. №. 1. С. 98-105; Новоселов С. Н., Ветрова В. Д. Методология подготовительного периода разработки дорожной карты внедрения конкурентопозитивных сервисиориентированных технологий управления персоналом // Вестник Академии знаний. 2018. №. 3. С. 221-226.

методология разработки социально-экономического механизма в области управления трудовыми ресурсами, в стратегическом планировании и т.д. уже утратила свою актуальность и замещается проектной, сервисной или *ad hoc*-методологией.

Назначение проектной методологии общеизвестно – использовать ограниченные ресурсы наиболее рационально во времени и в пространстве, но эта методология слабо реализуема в предприятиях и предпринимательских организациях, которые являются процессными, т.е. их производство представляет собой совокупность рутинных процессов, которые не могут быть преобразованы в проекты, потому что хозяйствующий субъект может утратить свои конкурентные преимущества. Сервисная методология основывается на заимствовании в микроэкономике макроэкономических разработок в области достаточно дискуссионной темы: "государство – сервисный агент для общества"³⁶⁰.

В микроэкономике место государства – сервисного агента – занимает предпринимательская организация, но при этом управление трудовыми ресурсами, в том числе с использованием форсайтных технологий и технологий дорожного картирования, - и есть тот самый долгосрочный сервис, который получают работники. Сервис может быть качественным и уникальным, если он предполагает системное или гармоничное развитие, оптимальную горизонтальную и вертикальную ротацию персонала³⁶¹.

Ad hoc-методология – это методология нового построения социально-экономических и трудовых отношений в рамках отдельно взятого хозяйствующего субъекта. Согласно проведенным исследованиям³⁶², *ad hoc*-

³⁶⁰ Коженко Я. В., Мамычев А. Ю. Сервисное государство: проблемы теории и практики реализации // Власть. 2010. №. 3; Бачило И. Л. Государство социальное или сервисное? (информационно-правовой аспект) // Право. Журнал Высшей Школы Экономики. 2010. №. 1; Васильева А. А. Актуальные вопросы в сфере предоставления государственных услуг // Ответственный редактор. 2019. С. 61.

³⁶¹ Новоселов С. Н., Ветрова В. Д. Методология подготовительного периода разработки дорожной карты внедрения конкурентопозитивных сервисориентированных технологий управления персоналом // Вестник Академии знаний. 2018. №. 3. С. 221-226.

³⁶² Иванова О. Э., Корнеев Д. Н., Корнеева Н. Ю. Управление человеческими ресурсами: концепция и методология оценки. Челябинск: Изд-во ЗАО "Библиотека А. Миллера", 2018; Шарохина С. В., Пудовкина О. Е. Концептуальный подход к устройству системы управления предприятием // Вектор экономики. 2019. №. 3. С. 99; Kugarova I. Особенности организационной культуры в женском трудовом коллективе // Proceedings of

методология или адхократия в управлении хозяйствующими субъектами, и в том числе предпринимательскими структурами, представляет собой гибрид проектного, процессного и сервисного управления с созданием временных трудовых коллективов, либо фрактальных команд³⁶³.

Авторы упомянутых выше исследований полагают, что переход на принципиально новые управленческие платформы обеспечит рост производительности труда, профессиональной продуктивности самого предпринимателя и его работников, обусловит высокую результативность реализации стратегии развития предпринимательской организации или иного хозяйствующего субъекта, социально-экономической системы. По нашему мнению, это весьма спорное утверждение, поскольку причины неэффективности остаются не выявленными, а сохранение штата недостаточно квалифицированных работников может привести к фатальным последствиям, к каковым привело в своё время повсеместное и непродуманное использование реинжиниринга³⁶⁴.

Кроме трех перечисленных выше методологий в российской среде весьма популярна методология системной интеграции³⁶⁵, которая призвана объединить управление и процессами, и ресурсами, и затратами в едином комплексе динамических инструментов. Но такой подход уже не одно десятилетие существует не только в России, но и за рубежом, а также имеет собственную информационно-технологическую платформу – ERP-системы управления предприятиями. Также следует отметить, что в российской и зарубежной науке представлены и описаны методологии управления по целям или результатам, методологии процессного управления, методологии децентрализации управления, которые предлагается использовать для

the International Scientific Conference. 2019, Vol. V. N 186. P. 197.

³⁶³ Пителинский К. В. О перспективности применения фрактального моделирования для исследования технических и социальных систем // Межотраслевая информационная служба. 2007. № 4. С. 12-26.

³⁶⁴ Петухов В. И. Проблемы реинжиниринга российских предприятий. М.: Directmedia, 2014; Лубягина Ю. В., Попова М. Н., Дремина А. В., Бурнакова Д. В., Прасолова М. Д. Реинжиниринг бизнес-процессов: содержание и проблемы реализации в современной экономике // Научный форум: Экономика и менеджмент. 2018. С. 63-67.

³⁶⁵ Коновалова Г. И. Методология внутрифирменного управления на основе системной интеграции // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 109-117.

обеспечения высокой производительности труда, увеличения потенциала производительности труда и решения прочих оперативных и стратегических задач³⁶⁶.

Но и эти методологии не имеют необходимого элемента, который бы позволил сфокусироваться на причинах неэффективности трудовых процессов и способах устранения проблем. Иными словами, все перечисленные выше методологии – это общие концепции, на которых может базироваться стратегическое планирование и управление в любых предпринимательских организациях, хозяйствующих субъектах и т.п. Высокая результативность использования какой-либо из перечисленных методологий по-прежнему будет базироваться на триаде: ресурсы, человеческий капитал, предпринимательская идея³⁶⁷.

Поэтому далее мы рассмотрим нетрадиционные подходы к разработке социально-экономического механизма, в том числе ориентированного на повышение производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, а также эффективного управления производительностью.

Переходя к зарубежным исследованиям в области методологии построения различных управленческих механизмов или инструментов поддержки принятия решений, следует отметить, что за последние 20-30 лет было создано немало работ по эффективности предприятий и управлению трудовыми ресурсами, но до сих пор зарубежные исследования сходятся во

³⁶⁶ Половинко В. С., Тимошенко О. Ю. Управление по целям: реализация в системе управления персоналом. М., 2008; Пахомов Ю. В. Система управления по результатам // *Общественные науки и современность*. 2007. – №. 4. С. 133-142; Удалов Ф. Е., Кузнецов В. П., Гарина Е. П. Изучение методов процессного управления промышленным предприятием // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. 2011. №. 5-2; Сардарян А. Р., Бурчакова М. А. Стресс в организации: управление в контексте социально-ориентированной экономики // *Российское предпринимательство*. 2012. №. 20; Rodgers R., Hunter J. E. Impact of management by objectives on organizational productivity // *Journal of Applied Psychology*. 1991. Т. 76. №. 2. pp. 322; Chih Y. Y., Zwikael O. Project benefit management: A conceptual framework of target benefit formulation // *International Journal of Project Management*. 2015. Vol. 33. No 2. pp. 352-362; Chang J. F. Business process management systems: strategy and implementation. Auerbach Publications, 2016; Mäntymäki M., Riemer K. Enterprise social networking: A knowledge management perspective // *International Journal of Information Management*. 2016. Vol. 36. No 6. pp. 1042-1052.

³⁶⁷ Паспорт национального проекта (программы) "Производительность труда и поддержка занятости" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)

мнении, что взаимосвязь между подходами к управлению персоналом предприятий и стратегической результативностью последних далеко не так однозначна и инвариантна, как это казалось ранее.

Например (и об этом уже было сказано выше), в середине прошлого века, когда повсеместно распространилась гуманистическая концепция в управлении, многие национальные экономики столкнулись с падением производительности труда, а многие предприниматели были вынуждены сокращать либо переобучать работников для повышения производительности, хотя в первую очередь необходимо было обратить внимание на то, что глобальный научно-технологический и образовательный тренд меняется, поэтому прежде всего следует реформировать саму идею, которая была положена в основу предпринимательской модели³⁶⁸.

Поэтому за рубежом (первоначально в экономической и продовольственной сфере) возникла и распространилась концепция поиска взаимосвязей и управления последствиями изменений³⁶⁹.

Идея состояла в том, чтобы уже на этапе исследования причин предусматривать не только позитивные, но и негативные следствия, которые могут иметь место даже при точечных или локальных воздействиях на какую-либо социально-экономическую, общественно-экологическую или иную систему вне зависимости от ее масштаба. Немалую роль в формировании новой концепции поиска взаимосвязи и управления последствиями изменений сыграл системный анализ.

Классик системного анализа И. Валлерстайн писал, что мир – это система; система, основанная на разделении труда и индустриальном (теперь

³⁶⁸ Guest D. E. Human resource management and performance: still searching for some answers // Human resource management journal. 2011. Vol. 21. No 1. pp. 3-13; Singh, R. K., Murty, H. R., Gupta, S. K., & Dikshit, A. K. An overview of sustainability assessment methodologies // Ecological indicators. 2009. Vol. 9. no 2. pp. 189-212; Ehrenberg R. G., Smith R. S. Modern labor economics: Theory and public policy. Routledge, 2017; Kornhauser A. Psychology of labor management relations. LERA for Libraries. 2014.

³⁶⁹ Lewis D. S. Organizational change: Relationship between reactions, behaviour and organizational performance // Journal of Organizational Change Management. 1994. Vol. 7. No 5. pp. 41-55; Zablah A. R., Bellenger D. N., Johnston W. J. Customer relationship management implementation gaps // Journal of Personal Selling & Sales Management. 2004. Vol. 24. No 4. pp. 279-295; Altamony, H., Al-Salti, Z., Gharaibeh, A., & Elyas, T. The relationship between change management strategy and successful enterprise resource planning (ERP) implementations: A theoretical perspective // International Journal of Business Management and Economic Research. 2016. Vol. 7. No 4. p. 690-703.

уже постиндустриальном, но в любом случае – промышленном) способе производства. Следовательно, мировая экономика – это мировая экономика, в которой действуют одни и те же законы и которая подвержена равным (в рамках единого пространства и времени) тенденциям изменений, которые могут быть проявлены в большей или меньшей степени³⁷⁰, что в том числе подтверждается общими для всех физическими законами³⁷¹. И поскольку мировая экономика – это единая площадка созидательной человеческой деятельности, взаимосвязанная с иными областями, то происходящие изменения в ней могут иметь следствия в других областях и сферах жизнедеятельности (в том числе отложенные и косвенные), равно как изменения вне экономики влияют на экономические процессы и результаты.

Эта аксиома также действует и в отношении малых социально-экономических систем – предпринимательских, корпоративных структур, некоммерческих организаций, фондов, прочих хозяйственных и административных субъектов³⁷², с учетом того, что антропоцентричный подход следует замещать социальной и экологической ответственностью, т.е. переходить на принципы циркулярной экономики³⁷³. Таким образом, за рубежом nexus и циркулярная (круговая, рециклинговая) методология в управлении экономикой на макро- и микроуровне набирает все большую популярность.

Циркулярная экономика – это экономика замкнутого цикла, ориентированная на потребление и самовосстановление ресурсов³⁷⁴. В циркулярной экономике первичные, в том числе ископаемые ресурсы используются в значительно меньшей степени, чем вторичные, прошедшие

³⁷⁰ Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001

³⁷¹ Попов С. Все формулы мира. Как математика объясняет законы природы. М.: Альпина нон-фикшн, 2019.

³⁷² Allan B. V. Paradigm and nexus: neoclassical economics and the growth imperative in the World Bank, 1948–2000 // Review of International Political Economy. 2019. Vol. 26. No 1. С. 183-206; Brears R. The circular economy and the water-energy-food nexus. NFG Policy Paper No. 7/2015

³⁷³ Stahel W. R. The circular economy // Nature News. 2016. Vol. 531. No 7595. P. 435; Allan B. V. Paradigm and nexus: neoclassical economics and the growth imperative in the World Bank, 1948–2000 // Review of International Political Economy. 2019. Vol. 26. No 1. С. 183-206; Гурьева М. А. Теоретические основы концепта циркулярной экономики // Экономические отношения. 2019. Т. 9. №. 3. С. 2311-2336.

³⁷⁴ Geissdoerfer M., Savaget P., Bocken N. M., Hultink E. J. The Circular Economy—A new sustainability paradigm? // Journal of cleaner production. 2017. Vol. 143. pp. 757-768.

рециклинг ресурсы. И эта концепция есть идея новой экологической ответственности. К сожалению, объем данной научно-исследовательской работы ограничен, поэтому аспект экологической ответственности предпринимательства не будет рассмотрен, а социальная ответственность будет рассматриваться в контексте планирования и управления профессиональной продуктивностью работников современных предпринимательских организаций.

Итак, Nexus-методология – это фундаментальный научный подход к управлению, в том числе социально-экономическими системами различного масштаба, основанный на: системном анализе и проактивном мышлении; сценарном планировании; теории изменения и методах управления последствиями изменений. Кратко рассмотрим каждый компонент Nexus-методологии. Системный анализ – это научный метод поиска структурных взаимосвязей между элементами систем, ее подсистемами в рамках нахождения решения для хорошо структурированных проблем-задач, слабоструктурированных и неструктурированных проблем-задач.

Наиболее эффективен системный анализ в совокупности с проактивным мышлением, т.е. мышлением, всегда обращенным в будущее. Такой управленческий подход позволяет проводить не только ретроспективный, но и перспективный системный анализ, т.е. предвидеть все позитивные и негативные последствия принятия решений. Сценарное планирование и, в том числе производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, было достаточно подобно рассмотрено нами в главе третьей. Здесь же дополнительно отметим, что сценарное планирование представляет собой наиболее оптимальную процедуру поиска управленческого решения в условиях высокой неопределенности³⁷⁵.

³⁷⁵ Schoemaker P. J. H. Scenario planning: a tool for strategic thinking // Sloan management review. 1995. Vol. 36. No 2. pp. 25-50; Ringland G., Schwartz P. P. Scenario planning: managing for the future. John Wiley & Sons, 1998.

Сценарий в данном контексте – это описание вероятного, но не точного будущего, а поскольку будущее всегда вероятно, но всегда не точно³⁷⁶, то соответственно сценарное планирование позволяет:

- 1) рассмотреть все неопределенности в контексте системного анализа проблемы и последствий решения.
- 2) разработать некоторое множество альтернатив с учетом минимизации неактивных последствий решения проблем.
- 3) найти дополнительные решения, которые позволят минимизировать последствия от возможных, но низковероятных "джокер"-событий / событий-"черных лебедей".

Общие принципы использования Nexus-методологии для построения социально-экономического механизма, ориентированного на повышение производительности труда работников и обеспечение стратегически устойчивого развития предпринимательских организаций представлены на рисунке 5.1.

Совокупность общих предметов Nexus-методологии позволяет нам определить основные блоки, из которых будет состоять социально-экономический механизм, который будет ориентирован на рост производительности труда работников предпринимательских организаций:

- 1) аналитический блок или системный анализ проблемы, ее внутренних и внешних взаимосвязей;
- 2) сценарный блок или исследование вероятных и возможных вариантов будущего в рамках установленных причинно-следственных связей;
- 3) прогностический блок разработка программы изменений и их объективная футурологическая оценка.

³⁷⁶ Турчин А. В., Батин М. А. Футурология. XXI век: бессмертие или глобальная катастрофа? М.: БИНОМ, 2014.

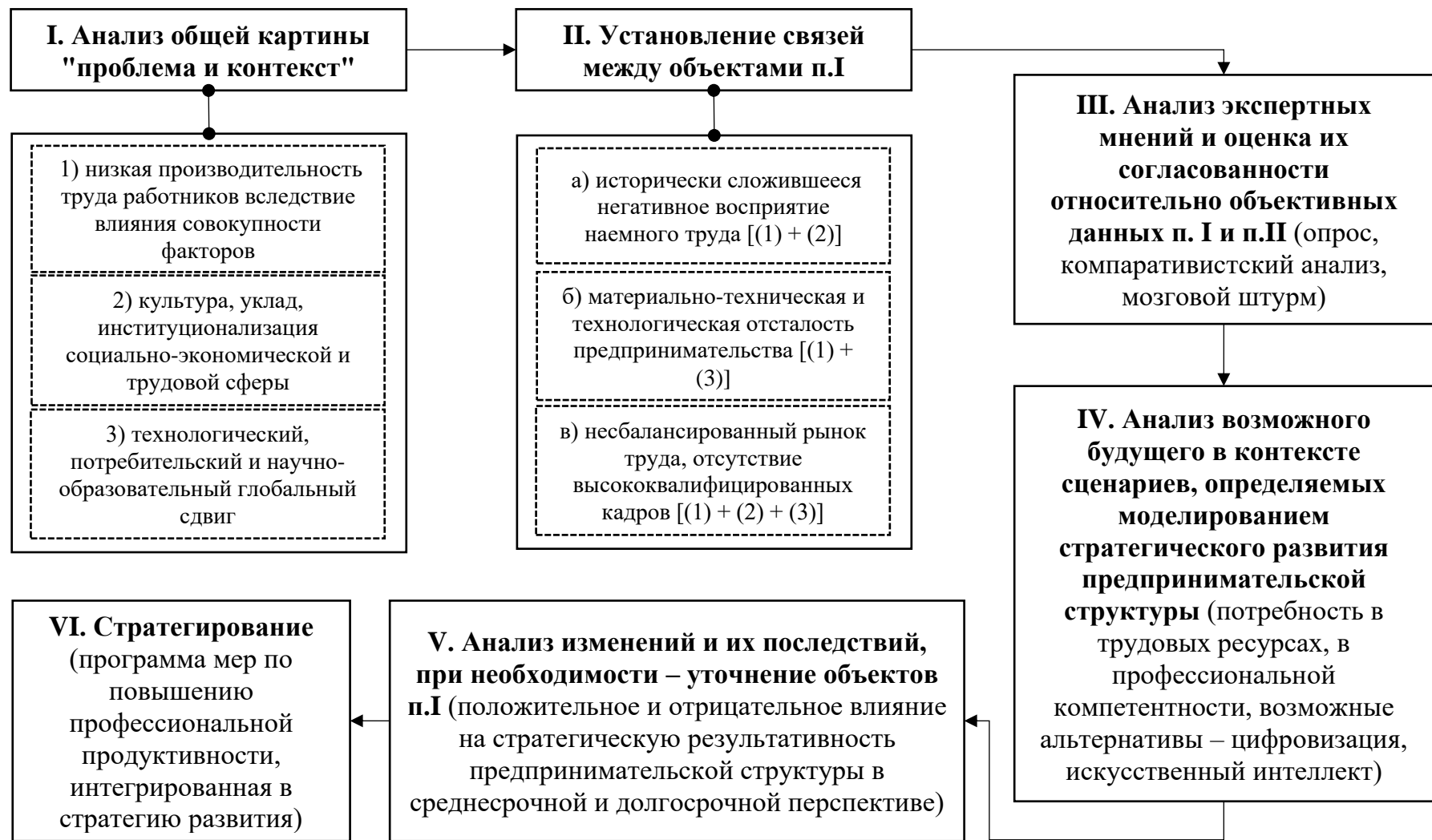


Рис. 5.1. Последовательность принципов Nexus-методологии в построении социально-экономического механизма повышения производительности труда работников предпринимательских организаций³⁷⁷

³⁷⁷ Разработано автором

В первом (аналитическом) блоке исследуется причинно-следственная связь, которая в данном случае может быть выражена следующим образом: проблемы низкой производительности труда работников малой или средней предпринимательской организации, их влияние на стратегическую результативность самой организации, обеспечение роста производительности труда в целях стратегически устойчивого и конкурентоспособного развития этого хозяйствующего субъекта. Для системного исследования причинно-следственных связей целесообразно использовать инструменты, которые описаны в таблице 5.1.

Таблица 5.1

Инструменты, используемые для системного анализа причинно-следственных связей в рамках решаемой управленческой проблемы³⁷⁸

Название инструмента	Назначение инструмента
"Круг связей"	Нахождение точек, в которых возникают проблемы (в данном случае снижающие профессиональную продуктивность работников) и определение точек приложения управленческих усилий
"Круг мнений"	Исследование индивидуальных и групповых социально-экономических интересов работников и предпринимателя. Оценка сопротивления (открытости) изменениям со стороны персонала предпринимательской организации
"Тренд изменений"	Статистический динамический анализ временных рядов, сформированных из показателей, характеризующих решаемую управленческую проблему, в том числе использование экспоненциального сглаживания и оценки достоверности динамического анализа временного ряда

Итак, в рамках первого блока социально-экономического механизма определяются причины снижения (недостаточного роста) производительности труда работников и конкретизируются точки приложения управленческих усилий. Управленческие усилия, как уже было показано выше, должны быть

³⁷⁸ Разработано автором с использованием источников: Allan B. B. Paradigm and nexus: neoclassical economics and the growth imperative in the World Bank, 1948–2000 // Review of International Political Economy. 2019. Vol. 26. No 1. С. 183-206; Daher B., Mohtar R., Pistikopoulos E., Portney K., Kaiser R., Saad W. Developing socio-techno-economic-political (STEP) solutions for addressing resource nexus hotspots // Sustainability. 2018. Vol. 10. No 2. pp. 512.

направлены на один из трех важнейших факторов, определяющих производительность:

- 1) материально-техническая и технологическая база, организация труда;
- 2) мотивация и стимулирование продуктивной производительности, т.е. труда высокой интенсивности;
- 3) увеличение профессиональной компетентности работников предпринимательской организации, а в отдельных случаях и самого предпринимателя

В рамках второго (сценарного) блока социально-экономического механизма разрабатываются вероятные и возможные варианты будущего в рамках установленной причинно-следственной связи. Здесь также может быть использовано несколько специальных управленческих инструментов. Первый из них квадрант сценарного планирования (рис. 5.2).

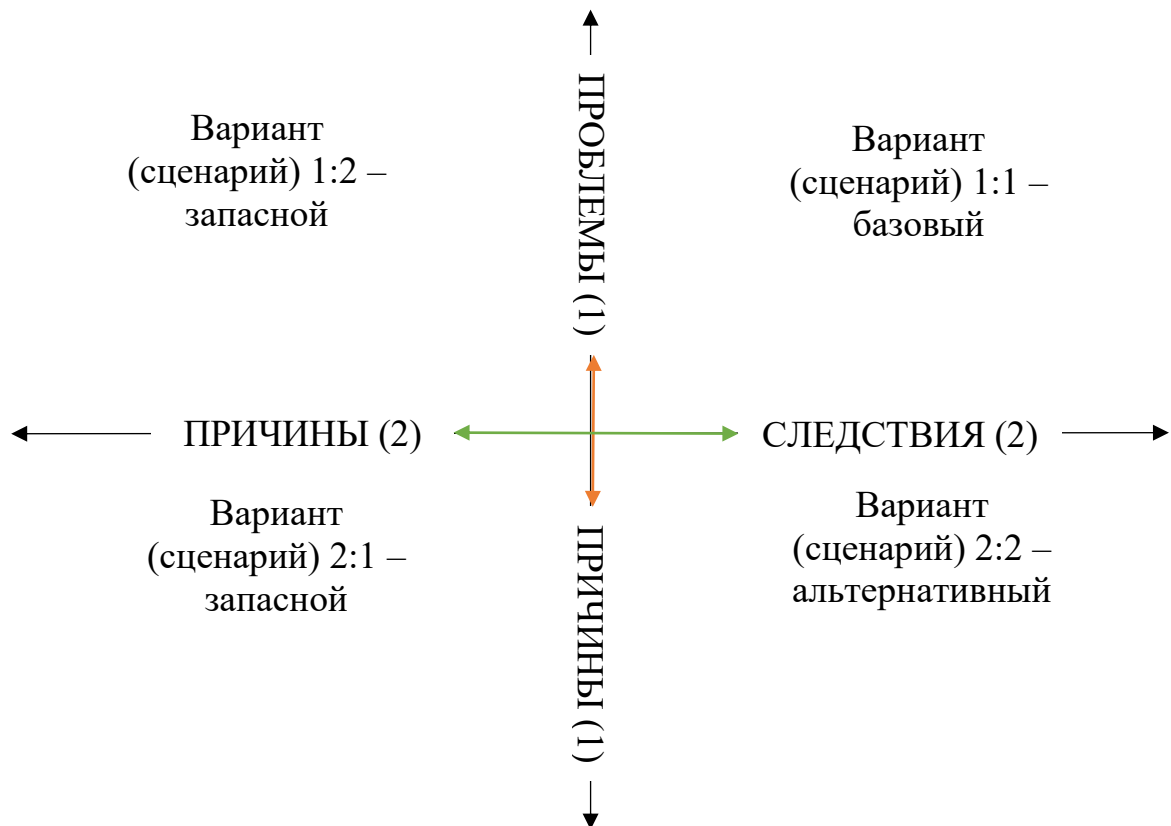


Рис. 5.2. Квадрант сценарного планирования³⁷⁹

³⁷⁹ Разработано автором с использованием источника: Allan B. B. Paradigm and nexus: neoclassical economics and the growth imperative in the World Bank, 1948–2000 // Review of International Political Economy. 2019. Vol. 26. No 1. С. 183-206

В квадрант сценарного планирования интегрируются все важнейшие элементы из "круга связей", которые подразделяются на две группы:

1) "проблемы и их причины" (снижение производительности труда работников из-за материально-технической отсталости бизнес-модели предпринимательской организации, низкой квалификации работников, отсутствия производительной мотивации и т.п.).

2) "причины и их следствия" (снижение стратегической результативности предпринимательской организации из-за низкой конкурентоспособности, высокой издержкостоемкости, неверного рыночного позиционирования и т.д., что может привести к разрушению бизнес-модели; слияниям и поглощениям, в том числе недружественным; полной утрате рыночных позиций; ликвидации хозяйствующего субъекта и т.д.).

Соответственно, формируется не менее четырех вариантов сценариев будущего предпринимательской организации с учетом накопленных проблем и возможных их решений. Как правило, один из сценариев является основным; второй – альтернативным, и еще два сценария – запасные. В каждом варианте концентрируется перечень решаемых задач и перечень наиболее вероятных решений. Здесь обычно нужен второй инструмент сценарного блока социально-экономического механизма– это анализ вероятностей, который может быть осуществлен, например, либо с использованием математического ожидания случайной величины (формула 5.1), либо с использованием теоремы Байеса (формула (5.2)³⁸⁰:

$$M[X] = \sum_{i=1}^{\infty} x_i * p_i \quad (5.1)$$

$$p(a|b) = \frac{p(b|a) * p(a)}{p(b)} \quad (5.2)$$

³⁸⁰ Источники: Андерсон Т. Введение в многомерный статистический анализ. М.: Государственное издательство физико-математической литературы 1963; Дубров А. М., Мхитарян В. С., Трошин Л. И. Многомерные статистические методы. М.: Финансы и статистика, 2011.

Где:

$M[X]$ – математическое ожидание дискретной случайной величины (события);

$x_i * p_i$ – вероятность (p_i) наступления события (x_i);

$p(a)$ – априорная вероятность гипотезы a , которая будет иметь место в результате наступления того или иного события;

$p(a|b)$ – вероятность гипотезы a при наступлении события b ;

$p(b|a)$ – вероятность наступления события b при истинности гипотезы a ;

$p(b)$ – полная вероятность наступления события b .

Соответственно, в рамках сценарного блока формируется несколько основных идей для решения проблемы, т.е. устранения ее причин, что будет обеспечить наиболее приемлемый тренд стратегического развития предпринимательской организации, в том числе поддерживаемый высокой производительностью труда работников. Для конкретизации идей и придания унифицированной формы целесообразно использовать третий инструмент SCAMPER (таблица 5.2).

Таблица 5.2

Инструмент SCAMPER, используемый в рамках конкретизации управленческой идеи для решения выявленной и системно проанализированной проблемы³⁸¹

Наименование составляющей		Назначение составляющей
S (Substitute)	Замена или замещение	Определение элемента или элементов из "круга связей", которые следует заменить для устранения проблемы с учетом "круга мнений" и "тренда изменений"
C (Combine)	Комбинирование	Определение двух и более элементов, изменение или замена которых позволит получить положительный синергетический эффект в решении проблемы

³⁸¹ Разработано автором с использованием источников: Serrat O. The SCAMPER technique // Knowledge Solutions. Springer, Singapore, 2017. С. 311-314; Tsai L. L. New SCAMPERS // International Journal of Innovation Education and Research. 2019. Vol. 7. No 1. pp. 136-146.

Продолжение таблицы 5.2

Наименование составляющей		Назначение составляющей
A (Adapt)	Адаптация	Определение способов, методов и подходов, с использованием которых будут адаптироваться в практику планирования и управления необходимые изменения
M (Magnify, Modify)	Модификация	Найти нетрадиционные подходы к построению процесса планирования и управления профессиональной продуктивностью работников предпринимательской организации
P (Put to Other Uses)	Использование в других сферах	Найти применение разработанным решениям для других функциональных сфер или подсистем планирования и управления развитием организации
E (Eliminate)	Устранение	Определить элементы, которые целесообразно исключить из процесса планирования и управления профессиональной продуктивностью работников предпринимательской организации
R (Rearrange, Reverse)	Перестановка	Моделирование планирования и управления профессиональной продуктивностью работников предпринимательской организации с перестановкой типичных блоков процесса в нетипичном порядке

Результат сценарного блока – это проект решений, которые будут использоваться для устранения выявлений и системно проанализированной проблемы.

Третий (прогностический) блок социально-экономического механизма ориентирован на исследование и оценку предстоящих изменений (перемен) в планировании и управлении производительностью труда работников малой или средней предпринимательской организации. Здесь основным инструментом будет футуристический анализ, который имеет название "концентрические круги" или "действия vs последствия". В данном блоке, прежде всего, важно определить, какие функциональные области или подсистемы управления предпринимательской организации будут в наибольшей степени испытывать влияние изменений в сфере планирования и управления профессиональной продуктивностью работников этого хозяйствующего субъекта.

Наиболее важными для предпринимательской организации будут производственная, финансовая, инновационная, маркетинговая и логистическая подсистемы, эмерджентность которых будет обеспечивать

динамическую устойчивость и конкурентоспособность используемой бизнес-модели.

Это подтверждается не только российскими³⁸², но и зарубежными научными исследованиями³⁸³. На практике это может быть реализовано с использованием вышеупомянутого инструмента "концентрические круги" (рисунок 5.3), а также "воронка просеивания идей" (рисунок 5.4).



Рис. 5.3. Инструмент "концентрические круги" для оценки проекта управленческого решения³⁸⁴

³⁸² Лясников Н.В., Дудин М.Н., Широковских С.А. Предпринимательские структуры: устойчивость, инновационность, конкурентоспособность. Монография. М.: Издательство "Элит", 2011; Кунин В. А., Тарутко О. А. Система показателей конкурентоспособности предпринимательских структур // Проблемы современной экономики. 2018. № 1 (65); Байдаков А., Кенина Д. Формирование технологии разработки и принятия предпринимательских решений. М.: Litres, 2018.

³⁸³ Zimmerer T. W., Scarborough N. M. Essentials of entrepreneurship and small business management. – Prentice-Hall, 2005; Scarborough N. M., Cornwall J. R. Essentials of entrepreneurship and small business management. – London: Pearson, 2011; Burns P., Dewhurst J. (ed.). Small business and entrepreneurship. – Macmillan International Higher Education, 2016.

³⁸⁴ Разработано автором с использованием источника: Allan B. B. Paradigm and nexus: neoclassical economics and the growth imperative in the World Bank, 1948–2000 // Review of International Political Economy. 2019. Vol. 26. No 1. С. 183-206

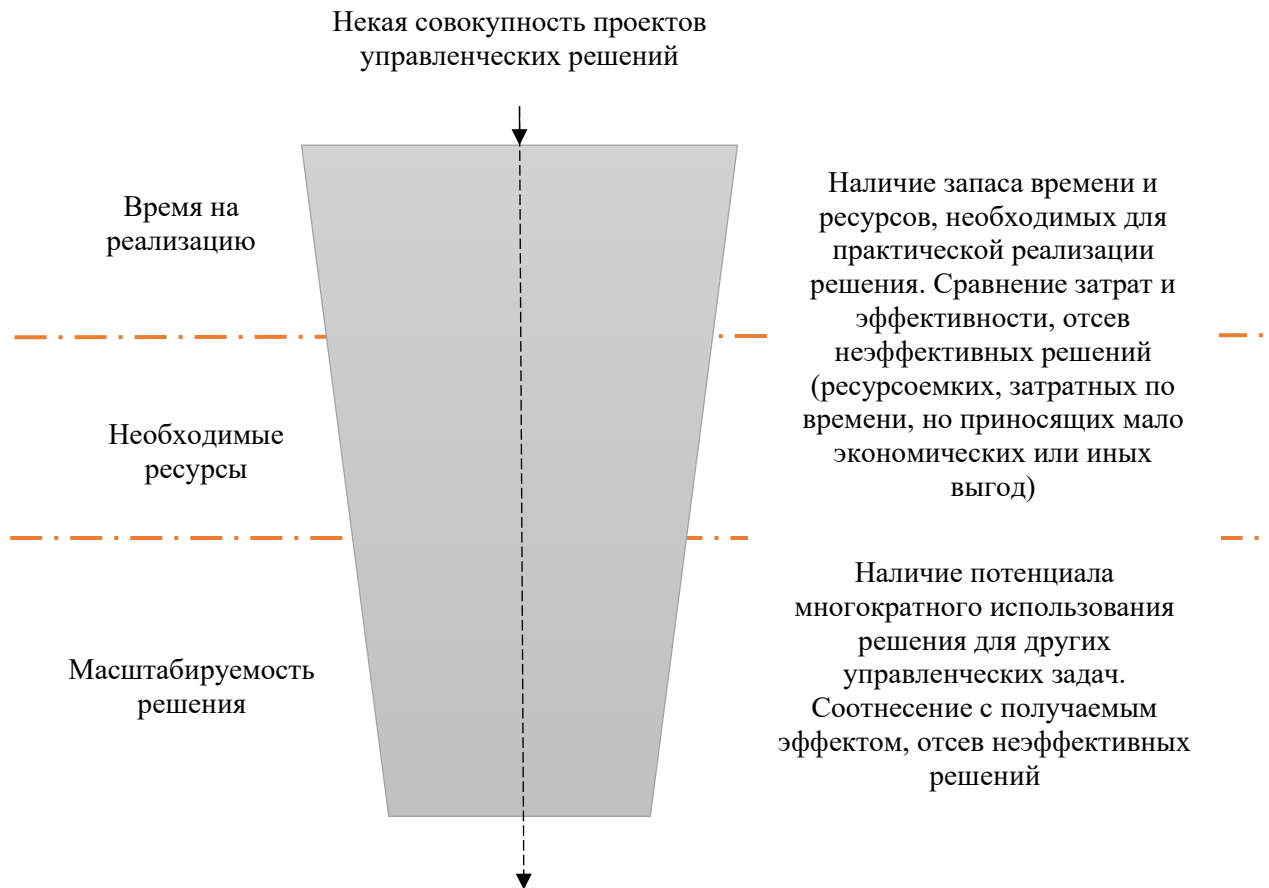


Рис.5.4. Инструмент "воронка просеивания управленческих решений"³⁸⁵

И поскольку действия, направленные на устранение проблемы, и их следствия обычно описываются с использованием качественных, но не количественных характеристик, для уточнения оценки последствий целесообразно использовать нейросетевые нечетко-множественные алгоритмы поддержки принятия решений³⁸⁶.

Здесь же отметим, что результатом всех вышеописанных процедур является план действий по повышению производительности труда работников малой или средней предпринимательской организации (включая самого предпринимателя).

³⁸⁵ Разработано автором с использованием источника: Rezaei J., Fahim P. B. M., Tavasszy L. Supplier selection in the airline retail industry using a funnel methodology: Conjunctive screening method and fuzzy AHP // Expert systems with applications. 2014. Т. 41. №. 18. С. 8165-8179.

³⁸⁶ Pal S. K., Skowron A. Rough-fuzzy hybridization: A new trend in decision-making. Springer-Verlag, 1999; Lootsma F. A. Fuzzy logic for planning and decision-making. Springer Science & Business Media, 2013.

Этот план действий интегрируется в стратегию развития предпринимательской организации и определяет реформы бизнес-модели, необходимые для реализации плана в трех ключевых направлениях:

- 1) материально-техническое и технологическое обеспечение труда;
- 2) интеллектуально-образовательная поддержка компетентности работников;
- 3) мотивация и стимулирование трудовой активности и роста производительности труда работников.

Итак, выше нами была проведена разработка социально-экономического механизма планирования и управления профессиональной продуктивностью работников предпринимательских организаций. Механизм основан на Nexus-методологии, которая инкорпорирует теорию и методы системного анализа, сценарного планирования управления изменениями.

Краткая графическая версия социально-экономического механизма представлена на рисунке 5.5, и демонстрирует, что механизм включает три взаимосвязанных больших аналитико-прогностических блока: системный анализ проблемы, сценирование будущего, проектирование изменений и их футурологическая оценка возможных последствий. Основное назначение социально-экономического механизма состоит в обеспечении предпринимательской организации высококачественными трудовыми ресурсами в контексте выбранной бизнес-модели и соответствующей ей стратегии развития.

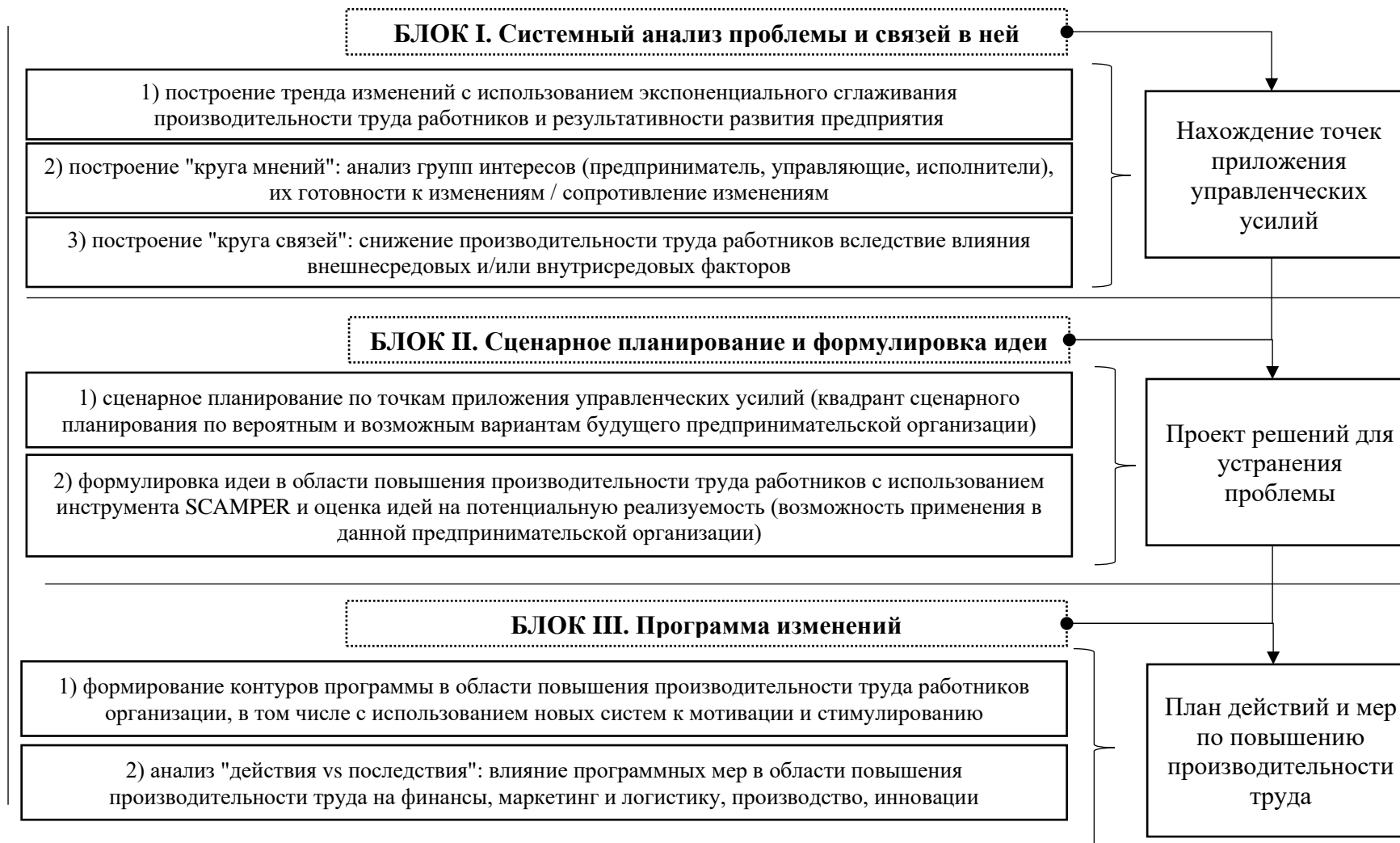


Рис. 5.5. Социально-экономический механизм управления производительностью труда работников малых и средних предпринимательских организаций³⁸⁷

³⁸⁷ Разработано автором

Основное отличие социально-экономического механизма состоит в следующем:

- во-первых, управление производительностью труда работников и планирование трудовых ресурсов основывается на достоверной причинно-следственной связи, которая интегрирует прямой и косвенный контекст проблемы труда и результатов развития предпринимательской организации;
- во-вторых, при планировании и управлении производительностью труда работников используется методологический концепт, аналогичный моделированию стратегического развития предпринимательской организации. Это гарантирует релевантное соотношение целей генеральной и функциональных (финансовой, маркетинговой, инновационной и кадровой) стратегий данного хозяйствующего субъекта;
- в-третьих, расширенная футурологическая оценка последствий управления производительностью труда работников позволяет идентифицировать возможные рисковые события, связанные с влиянием человеческого фактора на результативность стратегического развития предпринимательской организации.

Таким образом, разработанный социально-экономический механизм позволяет системно исследовать проблему низкой или снижающейся производительности труда работников и разработать решения в этой области управления, не противоречащие целевым установкам бизнес-модели, т.е. стратегии развития малой или средней предпринимательской организации.

Далее предлагается перейти к разработке системы опережающих показателей эффективности и производительности труда работников в контексте стратегических целевых ориентиров развития предпринимательской организации.

5.2. Формирование системы опережающих показателей развития предпринимательской организации, зависящих от уровня производительности труда работников

Современный государственный подход к поддержке предпринимательской и деловой активности в национальной экономике состоит в том, что высокая производительность труда работников – это ключевое условие экономического роста. Именно с этой целью были созданы специальные национальные проекты в области поддержки производительности труда³⁸⁸ и поддержки малого и среднего предпринимательства³⁸⁹, о которых уже было сказано выше. Учитывая значимость малого и среднего предпринимательства в постиндустриальной экономике, мы считаем важным провести разработку системы опережающих показателей развития предпринимательской организации, зависящих от уровня производительности труда работников.

Для малых и средних предпринимательских организаций труд работников – это наиболее значимый ресурс развития, поскольку многие хозяйствующие субъекты в этом сегменте ограничены в доступе к финансовым, венчурным, лизинговым рынкам. Поэтому вынуждены находить нетривиальные решения по использованию производительности труда работников для достижения стратегических целей развития организации. При разработке показателей анализа и оценки производительности труда работников предпринимательских организаций мы использовали преимущественно социально-экономический подход.

Однако, при разработке системы показателей, характеризующих развитие предпринимательской организации, в том числе в контексте

³⁸⁸ Паспорт национального проекта (программы) "Производительность труда и поддержка занятости" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)

³⁸⁹ Паспорт национального проекта "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

производительности труда работников, следует использовать финансово-экономический подход. Такой подход позволит сформировать индикаторы опережающего развития малой или средней предпринимательской организации, а также исследовать возможности предпринимательской организации в достижении стратегических целевых ориентиров.

Принято считать, что стратегические цели деятельности предпринимательских организаций индивидуальны для каждого отдельно взятого хозяйствующего субъекта, т.е. могут существенно видоизменяться от предприятия к предприятию. Но, с другой стороны, видоизменение цели не есть её кардинальная трансформация, поэтому, как правило, цели функционирования и развития предпринимательских организаций можно сформулировать в одних и тех же стратегических направлениях. Для формулирования целей функционирования и развития предпринимательских организаций целесообразно воспользоваться их декомпозицией по основным подсистемам управления.

Общеизвестно, что система стратегического управления развитием предпринимательских организаций включает пять основных подсистем (производственную, финансовую, кадровую, операционную: маркетинг и логистика, инновационную)³⁹⁰. В рамках каждой подсистемы формируются собственные цели, достижение которых соответствует понятию "опережающая стратегическая результативность предпринимательской организации".

В общем случае опережающие индикаторы развития предпринимательской организации по ключевым подсистемам управления можно представить следующим образом (см. рисунок 5.6), но в данном случае мы исключили кадровую подсистему, поскольку рассмотрели показатели её результативности отдельно.

³⁹⁰ Лясников Н.В., Дудин М.Н., Широковских С.А. Предпринимательские структуры: устойчивость, инновационность, конкурентоспособность. Монография. М.: Издательство "Элит", 2011.



Рис. 5.6. Системы управления и показатели стратегической результативности предпринимательских организаций³⁹¹

Измерители (показатели) или контролируемые индикаторы развития предпринимательской организации могут быть различными.

Так, например, финансовые стратегические индикаторы могут быть выражены в показателях рентабельности получаемой прибыли, объеме прибыли, экономической добавленной стоимости, рыночной капитализации, стоимости деловой репутации (goodwill).

Но в рамках данного исследования мы будем использовать два ключевых индикатора – это объем получаемой чистой операционной прибыли

³⁹¹ Разработано автором

(формула 5.3) и уровень экономической добавленной стоимости (формула 5.4)³⁹²:

$$NOPAT = I - Ex - Tax \quad (5.3)$$

$$EVA = NOPAT - IC * WACC \quad (5.4)$$

Где:

NOPAT – чистая операционная прибыль;

I – доходы от основной деятельности (выручка-нетто)

Ex – расходы, связанные с обеспечением основной деятельности (операционные расходы);

Tax – сумма налога на прибыль;

EVA – экономическая добавленная стоимость;

IC – инвестированный капитал;

WACC – средневзвешенная стоимость капитала.

Два указанных выше показателя не только взаимосвязаны, но и наиболее объективны, поскольку отражают комплексно информацию об источниках получения доходов, направлениях расходования средств, а также направлениях инвестирования прибыли и привлеченных финансовых ресурсах.

Следует отдельно отметить, что экономическая добавленная стоимость отражает эффективность использования всех видов ресурсов предпринимательской организации, и в первую очередь трудовых, поскольку, как было показано выше, производительность труда – это ключевой ресурс в сегменте малого и среднего предпринимательства.

Стратегические индикаторы по операционной подсистеме также могут быть в достаточной степени вариативными. В частности, можно оценивать качество поставок ресурсов, а также средств производства, соблюдение сроков

³⁹² Адаптировано автором на основе источников: Sharma A. K., Kumar S. Economic value added (EVA)-literature review and relevant issues // International journal of economics and finance. 2010. Т. 2. №. 2. 200-220; Weissenrieder F. Value Based Management: Economic Value Added or Cash Value Added? // FWC AB Study. 1997. P. 3-15.

поставок, оптимальность организации сбытовой сети, её многоканальность и т.д. Мы же предлагаем здесь выделять также два ключевых показателя, которые характеризуют состояние снабжения ресурсами и средствами производства с учетом достаточности финансирования (формула 5.5) и организацию сбыта продукции с учетом сбалансированности каналов распределения (формула 5.6)³⁹³:

$$P = VS * kf \quad (5.5)$$

$$M = VR * kb \quad (5.6)$$

Где:

P – показатель надежности и бесперебойности снабжения деятельности предпринимательской организации;

VS – плановый объем закупок ресурсов и средств производства, необходимых для обеспечения выполнения планов деятельности предпринимательской организации;

kf – коэффициент достаточности финансирования объемов закупок ресурсов и средств производства;

M – показатель эффективности организации сбыта продукции, произведенной предпринимательской организацией;

VR – плановый объем реализации произведенной предпринимательской организацией продукции;

kb – коэффициент сбалансированности каналов распределения (рассчитывается как единица, деленная на сумму отношений фактических и плановых объемов реализации продукции по каждому каналу распределения).

Операционная подсистема управления предпринимательской организацией – это подсистема, в которой осуществляется привлечение

³⁹³ Предложено автором

необходимых материальных, нематериальных ресурсов, а также происходит распределение готовой продукции. Следовательно, операционная подсистема с точки зрения производительности труда демонстрирует взаимосвязь между профессиональной компетентностью работников и достаточностью ресурсного обеспечения организации.

В производственной подсистеме также можно выделить множество стратегических индикаторов, которые в общем случае будут отражать эффективность проведенного планирования, а также стратегическую результативность управления деятельностью предпринимательской организации в контексте анализа и контроля производительности труда работников. Например, это могут быть индикаторы, характеризующие объемы производства продукции, технологическое и материально-техническое обновление, уровень обеспеченности средствами производства. Мы предлагаем использовать для оценки два обобщающих показателя: показатель производственной активности – объем производства продукции заданного качества с учетом коэффициента реализации (формула 5.7) и показатель структурной активности планового обновления ассортимента выпускаемой продукции (формула 5.8)³⁹⁴:

$$PA = (VP * kq) * kr \quad (5.7)$$

$$SA = \sum_{i=1}^n \sqrt{(\Delta s g_i)^2} \quad (5.8)$$

Где:

PA – показатель производственной активности предпринимательской организации;

VP – плановый объем производства продукции;

³⁹⁴ Адаптировано автором на основе источников: Doumeingts G. et al. Production management and enterprise modelling / Computers in Industry. 2000. Т. 42. №. 2-3. С. 245-263; Majava J., Ojanperä T. Lean production development in SMEs: a case study // Management and Production Engineering Review. 2017. Т. 8. №. 2. С. 41-48.

kq – коэффициент качества производства (удельный вес не бракованной продукции в общем объеме производства);

kr – коэффициент реализации (удельный вес реализованной продукции в общем объеме производства за минусом неснижаемого остатка товарных запасов);

SA – показатель структурной активности ассортимента производства продукции;

Δs_{gi} – изменение удельного веса i -ой номенклатурной группы выпускаемой продукции в общем объеме производства;

n – общее число номенклатурных групп выпускаемой продукции.

В инновационной подсистеме мы предлагаем также из всех возможных индикаторов выделять два показателя, которые имеют стратегическое значение – это показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок (формула 5.9) и показатель уровня наукоотдачи или инвестиций в научные исследования и разработки, используемые для нужд развития предприятия (формула 5.10)³⁹⁵:

$$AF = RD * kf \quad (5.9)$$

$$RS = \frac{I_{RD}}{Ex_{RD}} \quad (5.10)$$

Где:

AF – показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок;

RD – требуемый объем инвестиций в профильные исследования и разработки необходимые для развития предпринимательской организации;

kf – коэффициент достаточности финансирования профильных исследований и разработок;

³⁹⁵ Предложено автором

RS – показатель наукоотдачи (отдачи, получаемой от инвестиций в исследования и разработки, необходимые для развития предпринимательской организации);

I_{RD} – объем доходов предпринимательской организации, обусловленный использованием результатов ранее проведенных исследований и разработок;

Ex_{RD} – текущие и капитальные расходы предпринимательской организации, связанные с проведением исследований и разработок.

Инновационная активность предпринимательской организации – это прямой результат использования потенциала производительности труда работников, их интеллекта, новаторской, творческой и рационализаторской инициативы.

Разработанная методика представляет собой комплексный аналитический модифицированный инструментарий, позволяющий оценивать стратегическую результативность предпринимательских организаций и одновременно позволяющий исследовать эффективность использования в практике управления этими хозяйствующими субъектами социально-экономического механизма управления производительностью труда работников. Для каждого направления оценки в работе был сформирован формульно-методический аппарат, который базировался на том, что производительность труда работников предпринимательских организаций обеспечивает:

- 1) рост прибыльности, интеллектуальной и рыночной ценности предпринимательской организации;
- 2) стабильность, своевременность поставок ресурсов и их качество, а также полноту сбыта готовой продукции;
- 3) соответствующий плану объем производства конкурентоспособной продукции, а также обновление ассортимента продукции;

4) создание новых и / или внедрение экономически эффективных и прогрессивных технико-технологических решений.

Таким образом, разработанная методика представляет собой комплексный аналитический модифицированный инструментарий, позволяющий всесторонне оценивать уровень использования трудовых ресурсов, интенсивность труда работников в контексте достижения стратегических целей развития предпринимательских организаций. Данный инструментарий позволяет объективно исследовать и организационную, и экономическую основу предложенного выше механизма, а также выявить факторы, которые негативно влияют на производительность труда работников предпринимательской организации. На основе комплексной оценки выносятся итоговое резюме, а также формулируются выводы и предложения. Это могут быть организационные, социально-психологические, экономические или технологические предложения, а также их совокупность / интеграция в зависимости от того, какие причины обусловили негативное влияние трудовых ресурсов на стратегическую устойчивость и конкурентоспособность предпринимательской организации.

В предыдущих главах представленного диссертационного исследования нами были рассмотрены ключевые аналитические, теоретические и методические аспекты управления профессиональной продуктивностью работников предпринимательских, а также оценки стратегической результативности этих хозяйствующих субъектов.

В данном разделе исследования необходимо дать оценку стратегической результативности предпринимательских организаций на основе методических положений, разработанных выше и определить текущий этап развития на примере ООО "БЦ Интермаркет" и ООО "Бриц".

Предприятие ООО "БЦ Интермаркет" осуществляет свою деятельность в сфере производства и реализации промышленной продукции. Общая численность сотрудников предприятия составляет на момент анализа 223 человека, экономический оборот предприятия (годовой) составляет порядка

578 млн. рублей. Предприятие ООО "Бриц" осуществляет свою деятельность в сфере производства и реализации промышленной продукции. Общая численность сотрудников предприятия составляет на момент анализа 201 человек, экономический оборот предприятия (годовой) составляет порядка 502 млн. рублей. Согласно имеющимся данным, а также исходя из действующего нормативно-законодательного регулирования предпринимательской и экономической деятельности, оба исследуемых предприятия можно отнести к среднему предпринимательскому сегменту. Опыт функционирования и развития рассматриваемых предприятий на рынках деятельности составляет на момент анализа порядка 5 – 8 лет.

Непосредственной оценке стратегической результативности деятельности предпринимательской организации должна предшествовать оценка ключевых компетенций (уровня обладания ими предпринимателем и менеджерами) и оценка этапа жизненного цикла. В таблице 5.3 представлены исходные данные для анализа управленческих компетенций рассматриваемых предпринимательских организаций за последние три года.

Таблица 5.3

Исходные данные для анализа управленческих компетенций в предприятиях ООО "БЦ Интермаркет" и ООО "Бриц" за 2017 – 2019 гг.³⁹⁶

Показатель	Период		
	2017 г	2018 г	2019 г
численность управленческого персонала, имеющего высшее профильное образование, деловую (МВА) или ученую степень, чел.	20	29	37
общая численность управленческого персонала, чел.	59	62	65
численность управленческого персонала, регулярно проходящего дополнительную образовательную подготовку, переподготовку или самоподготовку, чел.	45	49	53
рационализаторские предложения и новации, внесенные управленческим персоналом, ед.	38	43	54
общее количество рационализаторских предложений и новаций по предприятию, ед.	134	155	167

³⁹⁶ Составлено и рассчитано автором на основании данных, полученных от предприятия

Продолжение таблицы 5.3

ООО "Бриц" Показатель	Период		
	2017 г	2018 г	2019 г
численность управленческого персонала, имеющего высшее профильное образование, деловую (МВА) или ученую степень, чел.	19	22	25
общая численность управленческого персонала, чел.	66	68	71
численность управленческого персонала, регулярно проходящего дополнительную образовательную подготовку, переподготовку или самоподготовку, чел.	25	26	31
рационализаторские предложения и новации, внесенные управленческим персоналом, ед.	21	25	27
общее количество рационализаторских предложений и новаций по предприятию, ед.	109	118	124

Представленные общие данные свидетельствуют о том, что общая численность управленческого состава предпринимательских организаций составляет от 25% до 28% от общей численности персонала (что можно признать управленческой нормой). Но при этом качественные характеристики управленческого состава исследуемых предпринимательских организаций нельзя признать оптимальными.

В предприятии ООО "БЦ Интермаркет" только в 2019 году уровень развития компетенций у управленческого персонала можно признать нормальным, в предыдущие же периоды (в 2017 и в 2018 году) уровень развития управленческих компетенций в данном предприятии был на минимальном уровне (см. таблицу 5.4). С другой стороны, учитывая, что уровень управленческих в предприятии ООО "БЦ Интермаркет" показал существенный прогресс за последний год (более чем на 66% к уровню 2017 – 2018 гг.).

Таблица 5.4

Оценка управленческих компетенций по предприятию ООО "БЦ
Интермаркет"³⁹⁷

Показатель	2017 г		2018 г		2019 г		Весовые значения
	к-т	балл	к-т	балл	к-т	балл	
Образовательный уровень управленческого состава	0,34	-1	0,47	-1	0,57	3	0,3
Интенсивность развития управленческого состава	0,76	3	0,79	3	0,82	3	0,3
Научно-управленческая активность	0,28	3	0,28	3	0,32	3	0,4
<i>Совокупная оценка уровня управленческих компетенций</i>	<i>1,8</i>		<i>1,8</i>		<i>3</i>		X

Можно считать, что и сам предприниматель, и руководство данного предприятия активно развивается и ориентировано на обеспечение устойчивого и конкурентоспособного развития предприятия. В ООО "Бриц" динамика изменения уровня управленческих компетенций предпринимателя и менеджеров за последние три года не может быть признана нормальной (см. таблицу 5.5).

Таблица 5.5

Оценка управленческих компетенций по предприятию ООО "Бриц"³⁹⁸

Показатель	2017 г		2018 г		2019 г		Весовые значения
	к-т	балл	к-т	балл	к-т	балл	
Образовательный уровень управленческого состава	0,29	-1	0,32	-1	0,35	-1	0,3
Интенсивность развития управленческого состава	0,38	-1	0,38	-1	0,44	-1	0,3
Научно-управленческая активность	0,19	-1	0,21	3	0,22	3	0,4
<i>Совокупная оценка уровня управленческих компетенций</i>	<i>-1</i>		<i>0,6</i>		<i>0,6</i>		X

³⁹⁷ Составлено и рассчитано автором на основании данных, полученных от предприятия ООО "БЦ Интермаркет"

³⁹⁸ Составлено и рассчитано автором на основании данных, полученных от предприятия ООО "Бриц"

Очевидно, что уровень управленческих компетенций в предприятии ООО "Бриц" достаточно низкий, даже несмотря на то, что за последние два года прослеживается увеличение оценки таких компетенций на 1,6 балла по сравнению с 2017 годом. В данном предприятии можно выделить один положительный аспект в части развития управленческих компетенций – это существенный прирост научно-управленческой активности в 2018-2019 гг. по сравнению с 2017 годом. Это косвенным образом указывает на то, что сотрудники ООО "Бриц" в определенной степени мотивированы на обеспечение устойчивого и конкурентоспособного развития данного хозяйствующего субъекта.

На рисунке 5.7 представлена динамика жизненного цикла ООО "БЦ Интермаркет" с полиномиальным прогнозированием.

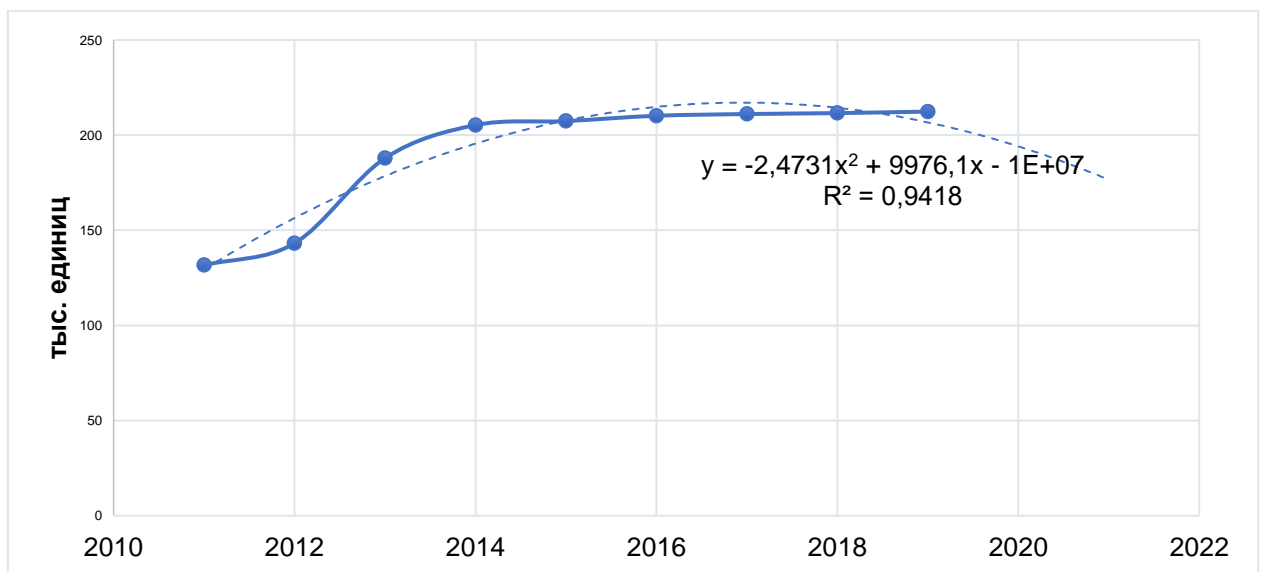


Рис. 5.7. Жизненный цикл ООО "БЦ Интермаркет" (с полиномиальным прогнозированием на трёхлетнюю перспективу)³⁹⁹

Полученные расчетные данные свидетельствуют о том, что жизненный цикл ООО "БЦ Интермаркет" прошел этап роста и подходит к завершению этапа активного развития – при сохранении сложившихся подходов к

³⁹⁹ Составлено и рассчитано автором на основании данных, полученных от предприятия ООО "БЦ Интермаркет"

управлению уже в ближайшей перспективе возможно сокращение объемов производства не менее, чем на 6% в год.

В прогнозе на три периода, при условии сохранения темпов изменения объемов производства продукции, данное предприятие может ожидать стагнация и переход к этапу упадка. Следовательно, ООО "БЦ Интермаркет" необходимо пересматривать подходы к управлению кадровой подсистемой, поскольку абсолютно очевидно, что причина кроется во внутренней среде, в том числе и в недостаточной развитости компетенций управленческого состава, несмотря на его стремление к увеличению собственной профессиональной продуктивности.

Данные о динамике жизненного цикла предприятия ООО "Бриц" представлены ниже в рамках рисунка 5.8.

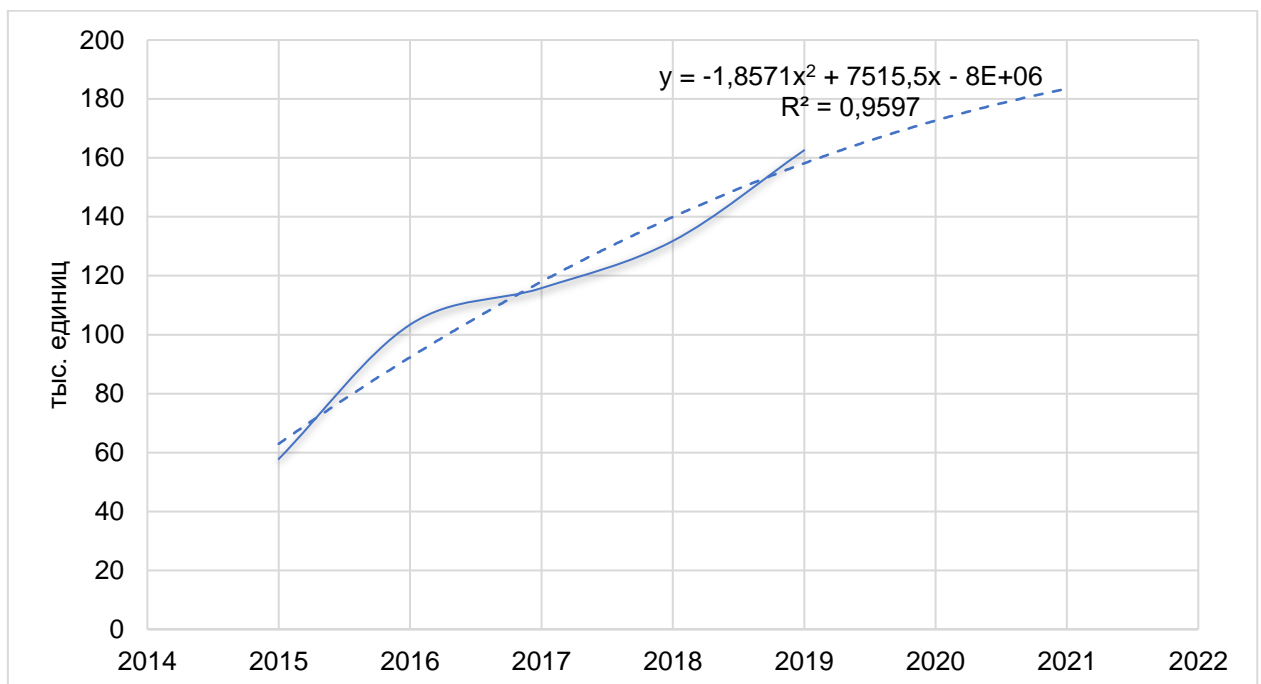


Рис. 5.8. Жизненный цикл ООО "Бриц" (с полиномиальным прогнозированием на трёхлетнюю перспективу)⁴⁰⁰

У предприятия ООО "Бриц", напротив, этап роста еще не завершен (в том числе по причине того, что данное предприятие имеет меньший опыт присутствия на рынке деятельности, поэтому возможно увеличение объемов

⁴⁰⁰ Составлено и рассчитано автором на основании данных, полученных от предприятия ООО «Бриц»

сбыта продукции в среднем не менее, чем на 3% в год), но в перспективе на три года данное предприятие уже перейдет в фазу активного развития.

ООО "Бриц" необходимо внести определенные коррективы управление профессиональной продуктивностью своих работников, чтобы этап активного развития в жизненном цикле предприятия был более длительным и более успешным (эффективным и результативным). Но для внесения изменений в стратегии развития исследуемых предпринимательских организаций необходимо рассмотреть качество проведенного планирования и дать общую оценку деятельности за последние три года.

В таблице 5.6 представлены данные для оценки стратегической результативности ООО "БЦ Интермаркет" за 2017 – 2019 гг. Полученные в ходе расчетов данные свидетельствуют о том, что в 2017 году наиболее существенные отклонения в стратегических показателях развития предприятия относятся к:

- 1) финансовой подсистеме (усредненное отклонение от целевых ориентиров составляет порядка 31,1% в расчете на два показателя);
- 2) инновационной подсистеме (усредненное отклонение от целевых ориентиров составляет порядка 11,2% в расчете на два показателя).

Отклонения в целевых показателях по производственной и операционной системе находятся в оптимально допустимых пределах и не превышают 7,1% и 5,3% от установленных значений в стратегическом плане развития ООО "БЦ Интермаркет" на 2017 год.

Оценка стратегической результативности деятельности ООО "БЦ Интермаркет"⁴⁰¹

Показатель	ед. изм.	2017 г		
		Цель	Факт	в %
чистая операционная прибыль	млн. руб.	35,67	24,74	-30,6
экономическая добавленная стоимость	млн. руб.	43,11	29,47	-31,6
показатель надежности и бесперебойности снабжения деятельности	млн. руб.	229,6	221,62	-3,5
показатель эффективности организации сбыта продукции	млн. руб.	484,77	449,88	-7,2
показатель производственной активности	млн. руб.	337,41	314,92	-6,7
показатель структурной активности ассортимента производства продукции	к-т	1,34	1,24	-7,5
показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок	млн. руб.	2,69	2,52	-6,3
показатель наукоотдачи	к-т	0,25	0,21	-16,0
Средний уровень отклонений от цели по совокупности показателей				-15,8
Показатель	ед. изм.	2018 г		
		Цель	Факт	в %
чистая операционная прибыль	млн. руб.	36,00	28,82	-20,0
экономическая добавленная стоимость	млн. руб.	43,00	31,99	-25,6
показатель надежности и бесперебойности снабжения деятельности	млн. руб.	255,18	240,61	-5,7
показатель эффективности организации сбыта продукции	млн. руб.	509,78	488,43	-4,2
показатель производственной активности	млн. руб.	366,32	337,02	-8,0
показатель структурной активности ассортимента производства продукции	к-т	1,45	1,31	-9,7
показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок	млн. руб.	2,69	2,83	5,3
показатель наукоотдачи	к-т	0,31	0,22	-29,0
Средний уровень отклонений от цели по совокупности показателей				-14,0

⁴⁰¹ Составлено и рассчитано автором на основании данных, полученных от предприятия ООО "БЦ Интермаркет"

Продолжение таблицы 5.6

Показатель	ед. изм.	2019 г		
		Цель	Факт	в %
чистая операционная прибыль	млн. руб.	36,00	31,53	-12,4
экономическая добавленная стоимость	млн. руб.	43,00	37,55	-12,7
показатель надежности и бесперебойности снабжения деятельности	млн. руб.	288,67	282,37	-2,2
показатель эффективности организации сбыта продукции	млн. руб.	575,69	573,21	-0,4
показатель производственной активности	млн. руб.	429,91	418,44	-2,7
показатель структурной активности ассортимента производства продукции	к-т	1,45	1,34	-7,6
показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок	млн. руб.	2,69	2,65	-1,5
показатель наукоотдачи	к-т	0,35	0,24	-31,4
Средний уровень отклонений от цели по совокупности показателей				-9,6

Далее, рассматривая уровень достижения целей, установленных в стратегических планах развития данного предприятия на 2018 год, необходимо отметить, что здесь также имеются отклонения, которые в отдельных случаях могут быть признаны существенными. В частности, в 2018 году уровень недостижения стратегических целевых ориентиров развития ООО "БЦ Интермаркет" составляет:

- 1) в финансовой подсистеме порядка 22,7% в усредненном расчете на два показателя;
- 2) в инновационной подсистеме порядка 11,9% в усредненном расчете

Уровень отклонений фактических полученных результатов по операционной подсистеме составляет не более 5% от запланированного уровня, и по производственной подсистеме порядка 9% от значений, установленных в стратегическом плане развития ООО "БЦ Интермаркет" на 2018 год. В 2019 году недостижение стратегических целей развития ООО "БЦ Интермаркет" также имеет место, но в то же время очевидно, что наиболее проблемной в данном периоде является инновационная подсистема (уровень недостижения цели превышает 16% от стратегического ориентира). Финансовая подсистема характеризуется отрицательным отклонением на уровне 12,5% от плановых значений.

Практически полностью в 2019 году достигнуты цели по операционной подсистеме (отрицательное отклонение менее 1,3%) и производственной подсистеме (отрицательное отклонение не превышает 5,1%). В 2017 году и в 2018 году стратегическое планирование можно признать не качественным (с завышением способностей предприятия к развитию более чем на 14 – 15%). В 2019 году стратегическое планирование развития в ООО БЦ Интермаркет" можно признать относительно качественным, поскольку среднее отклонение от цели составляет не более 9,6% от плана (рисунок 5.9).

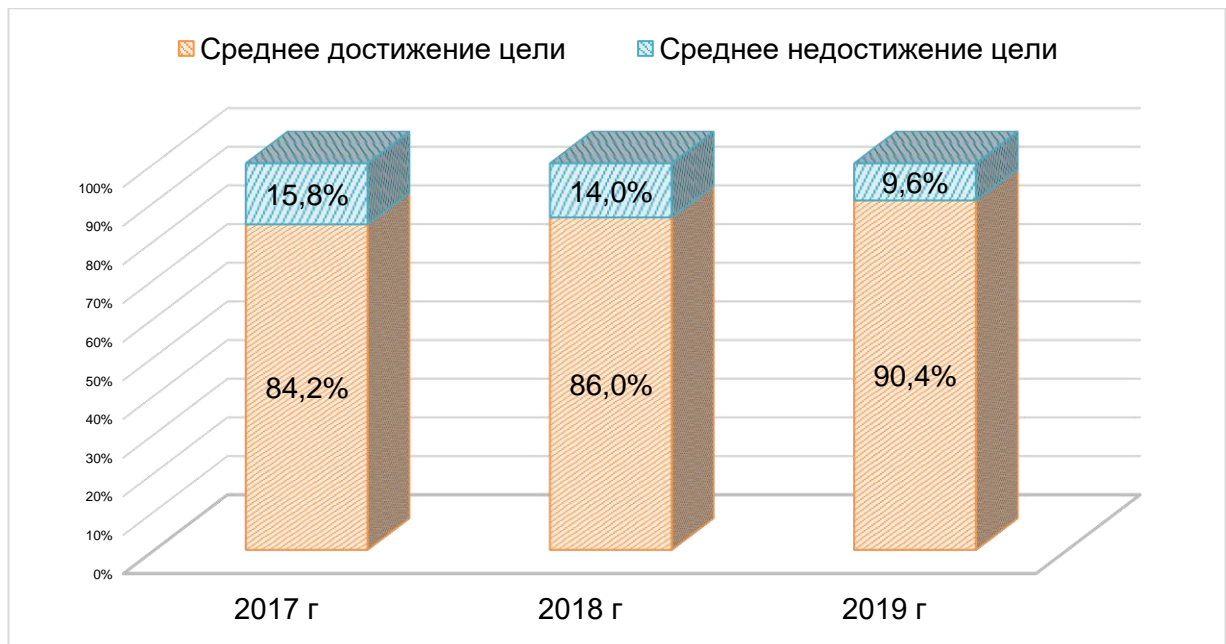


Рис. 5.9. Изменение среднего уровня достижения стратегических целей развития ООО "БЦ Интермаркет"⁴⁰²

Рассмотрев ключевые показатели стратегической результативности ООО "БЦ Интермаркет", можно заключить, что основная проблема предприятия заключается в его недостаточной инновационной активности, что в свою очередь негативно влияет на все остальные направления деятельности. На основании вышесказанного можно заключить, что эффективность управления предприятием на основе ранее разработанных стратегических планов не может быть признана достаточной, но при этом ООО "БЦ Интермаркет" обладает нормальным уровнем управленческих компетенций, которые необходимо использовать для профессиональной продуктивности работников и с тем, чтобы инновационная активность предприятия соответствовала имеющемуся потенциалу.

Далее в таблице 5.7 аналогичным образом проведена оценка стратегической результативности деятельности ООО "Бриц".

⁴⁰² Рассчитано автором

Оценка стратегической результативности деятельности ООО "Бриц"⁴⁰³

Показатель	ед. изм.	2017 г		
		Цель	Факт	в %
чистая операционная прибыль	млн. руб.	25,54	17,44	-31,7
экономическая добавленная стоимость	млн. руб.	38,56	25,39	-34,2
показатель надежности и бесперебойности снабжения деятельности	млн. руб.	210,00	190,96	-9,1
показатель эффективности организации сбыта продукции	млн. руб.	420,00	387,64	-7,7
показатель производственной активности	млн. руб.	294,61	267,47	-9,2
показатель структурной активности ассортимента производства продукции	к-т	1,50	1,01	-32,7
показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок	млн. руб.	1,36	1,16	-14,5
показатель наукоотдачи	к-т	0,30	0,14	-53,3
Средний уровень отклонений от цели по совокупности показателей				-24,8
Показатель	ед. изм.	2018 г		
		Цель	Факт	в %
чистая операционная прибыль	млн. руб.	25,54	18,66	-26,9
экономическая добавленная стоимость	млн. руб.	38,56	28,43	-26,3
показатель надежности и бесперебойности снабжения деятельности	млн. руб.	232,00	213,78	-7,9
показатель эффективности организации сбыта продукции	млн. руб.	450,00	433,98	-3,6
показатель производственной активности	млн. руб.	330,00	299,45	-9,3
показатель структурной активности ассортимента производства продукции	к-т	1,50	1,05	-30,0
показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок	млн. руб.	1,36	1,30	-4,3
показатель наукоотдачи	к-т	0,30	0,13	-56,7
Средний уровень отклонений от цели по совокупности показателей				-20,3

⁴⁰³ Составлено и рассчитано автором на основании данных, полученных от предприятия ООО "Бриц"

Продолжение таблицы 5.7

Показатель	ед. изм.	2019 г		
		Цель	Факт	в %
чистая операционная прибыль	млн. руб.	32,44	27,62	-14,9
экономическая добавленная стоимость	млн. руб.	38,56	32,90	-14,7
показатель надежности и бесперебойности снабжения деятельности	млн. руб.	250,00	247,40	-1,0
показатель эффективности организации сбыта продукции	млн. руб.	580,00	502,22	-13,4
показатель производственной активности	млн. руб.	380,00	351,55	-7,5
показатель структурной активности ассортимента производства продукции	к-т	1,50	1,05	-30,0
показатель достаточности финансирования профильных исследований и разработок	млн. руб.	1,36	1,51	10,8
показатель наукоотдачи	к-т	0,30	0,18	-40,0
Средний уровень отклонений от цели по совокупности показателей				-13,3

Полученные данные по оценке качества стратегического планирования в ООО "Бриц" показывают, что в 2017 году существенные отклонения в усредненном расчете на два значения выявлены:

- 1) в финансовой подсистеме, где средний уровень отклонения от стратегической цели составляет порядка 33%;
- 2) производственной подсистеме, где средний уровень отклонения от стратегической цели составляет порядка 21%;
- 3) в инновационной подсистеме, где средний уровень отклонения от стратегической цели составляет порядка 34%

В операционной подсистеме ООО "Бриц" отклонения от стратегических целевых ориентиров нельзя признать существенными, поскольку среднее недостижение цели составляет не более 8,4% от установленного планом уровня. В 2018 году в предприятии несколько снизился уровень недостижения стратегических целей, но при этом усредненный расчет показывает, что существенные отклонения в финансовой подсистеме (более 26%), в инновационной подсистеме (более 30%) и в производственной подсистеме (более 19%) не влияют на уровень достижения целей по операционной подсистеме. Так, если годом ранее уровень недостижения целей в операционной подсистеме составлял порядка 9%, то в 2018 году не более 5,7% от планового установленного уровня. Это указывает на то, что ООО "Бриц" недостаточно эффективно использует свой потенциал развития. В 2019 году в ООО "Бриц" имеется существенный прогресс в развитии. Так, уровень отклонения наиболее проблемных подсистем варьирует от 14% до 18%, но с учетом ранее накопленных проблем развития имеет место снижение в уровне достижения целей в операционной подсистеме (порядка 7,3%, годом ранее – не более 5,7%).

Таким образом, в 2017 и в 2018 году стратегическая результативность деятельности ООО "Бриц" является критически низкой, что связано также с недостаточными управленческими компетенциями.

В 2019 году качество стратегического планирования в ООО "Бриц" можно признать не эффективным, но уже не критическим, что напрямую связано с приростом уровня управленческих компетенций. Усредненная динамика изменения среднего уровня достижения стратегических целей развития предприятием ООО "Бриц" представлена на рисунке 5.10.



Рис. 5.10. Изменение среднего уровня достижения стратегических целей развития предприятия ООО "Бриц"⁴⁰⁴

Оценка стратегической результативности деятельности ООО "Бриц" показывает, что основные проблемы данного предприятия локализованы в двух подсистемах (производственной и инновационной), при этом эффективность управления предприятием на данном этапе его развития может характеризоваться как низкая. Жизненный цикл ООО "Бриц", напротив, позволяет данному предприятию в достаточной степени быстро накапливать и наиболее интенсивно использовать стратегический потенциал.

Но поскольку этого не происходит, можно предположить, что низкий уровень управленческих компетенций работников не позволяет данному

⁴⁰⁴ Рассчитано автором

хозяйствующему субъекту развиваться проактивно, развитие его в данный момент можно рассматривать как адаптивное или инкативное (приспособление к текущему изменению внешних условий).

На основании полученных в данном разделе представленного диссертационного исследования аналитических и оценочных результатов можно сделать основные промежуточные выводы:

- управление деятельностью исследуемых предприятий нельзя признать той или иной мере качественным, что связано в случае с ООО "БЦ Интермаркет" завершающейся фазой этапа активного развития и сокращением внешнесредовых возможностей. В случае с ООО "Бриц" с недостаточным развитием ключевых компетенций, что не позволяет руководству данного предприятия находить нетривиальные решения;

- оба исследуемых предприятия нуждаются в совершенствовании процедур стратегического планирования и управления в том числе низкой производительностью труда работников. При этом необходимо учитывать, что у ООО "БЦ Интермаркет" наиболее существенные проблемы выявлены в инновационной подсистеме, у предприятия ООО "Бриц" – в операционной и производственной подсистеме.

Далее следует проанализировать состояние кадровой подсистемы (с учетом методических положений, представленных в четвертой главе работы) управления предпринимательскими структурами на примере двух предприятий, провести оценку профессиональной продуктивности работников и выявить уровень влияния производительности труда на стратегическую результативность двух предприятий. Это позволит, в соответствии с разработанным организационно-экономическим механизмом предложить необходимые решения и обосновать их эффективность.

5.3. Оценка социально-экономической эффективности разработанных в диссертации проектов научных и научно-практических рекомендаций

В двух предприятиях, являющихся объектами исследования в данной работе, была проведена оценка производительности труда работников по методике, которая была представлена в третьей главе. Результаты оценки представлены в таблицах 5.8 (ООО БЦ "Интермаркет") и 5.9 (ООО "Бриц"). Полученные данные подтверждают выводы о недостаточной стратегической результативности предприятий, которые были сделаны в предыдущем разделе этой главы.

Так в ООО "БЦ Интермаркет" за 2017-2019 годы производительность труда операционного персонала имеет отрицательную динамику, что негативно отражается на экономической производительности и приводит к тому, что по отдельным направлениям, в частности в инновационном, предприятие стратегически неэффективно. Конкурентоспособность предприятия базируется на относительно высоком компетентностном потенциале самого предпринимателя и менеджеров, а также на накопленном уровне развития, что, в том числе, позволяет при накопленной динамике производительности труда поддерживать относительно высокий уровень этого показателя по сравнению ООО "Бриц".

В ООО "Бриц" уровень производительности труда работников примерно в 1,5 раза ниже, чем в ООО "БЦ Интермаркет". Но динамика этого показателя устойчиво повышательная, что, в первую очередь, связано со стремлением предпринимателя и менеджеров повышать компетентностный потенциал и развивать трудовую производительность и за счет эффективной мотивации труда, и за счет технологического обновления основной деятельности.

Оценка производительности труда работников ООО "БЦ Интермаркет"⁴⁰⁵

Показатель	Период			Ранжирование показателей			Вес показателей			Промежуточные значения		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Актуальность активной части основных фондов	0,78	0,78	0,81	5	5	5	1,5	1,5	1,5	1,165	1,175	1,212
Обеспеченность труда основными фондами	5,11	3,87	3,24	1	1	1	1,1	1,1	1,1	5,621	4,257	3,564
Соответствие образования должности	0,87	0,93	0,91	3	3	3	1,3	1,3	1,3	1,131	1,209	1,183
Достаточность компетенций	0,79	0,85	0,83	4	4	4	1,4	1,4	1,4	1,106	1,190	1,162
Мотивация труда	1,61	1,82	1,58	2	2	2	1,2	1,2	1,2	1,938	2,190	1,897
Уровень производительности труда	3,98	3,97	3,36							15,877	15,752	11,267

⁴⁰⁵ Составлено и рассчитано автором

Таблица 5.9

Оценка производительности труда работников ООО "Бриц"⁴⁰⁶

Показатель	Период			Ранжирование показателей			Вес показателей			Промежуточные значения		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Актуальность активной части основных фондов	0,89	0,89	0,91	3	3	3	1,3	1,3	1,3	1,157	1,157	1,183
Обеспеченность труда основными фондами	2,33	2,37	3,65	1	1	1	1,1	1,1	1,1	2,563	2,607	4,015
Соответствие образования должности	0,71	0,74	0,74	4	4	4	1,4	1,4	1,4	0,994	1,036	1,036
Достаточность компетенций	0,66	0,66	0,66	5	5	5	1,5	1,5	1,5	0,990	0,990	0,990
Мотивация труда	1,13	1,14	1,09	2	2	2	1,2	1,2	1,2	1,355	1,364	1,309
Уровень производительности труда	1,99	2,05	2,53							3,955	4,219	6,377

⁴⁰⁶ Составлено и рассчитано автором

Учитывая, что предприятие ООО "Бриц" имеет меньший опыт присутствия на рынке, следует ожидать его накопления и трансформацию в знания, умения и навыки (у самого предпринимателя, менеджеров и работников), необходимые для поддержания высокой интеллектуальной ценности бизнес-модели предприятия.

Сравнительная динамика производительности труда по двум предприятиям и полиномиальным прогнозированием этого показателя на трехлетний тренд представлена на рисунке 5.11.

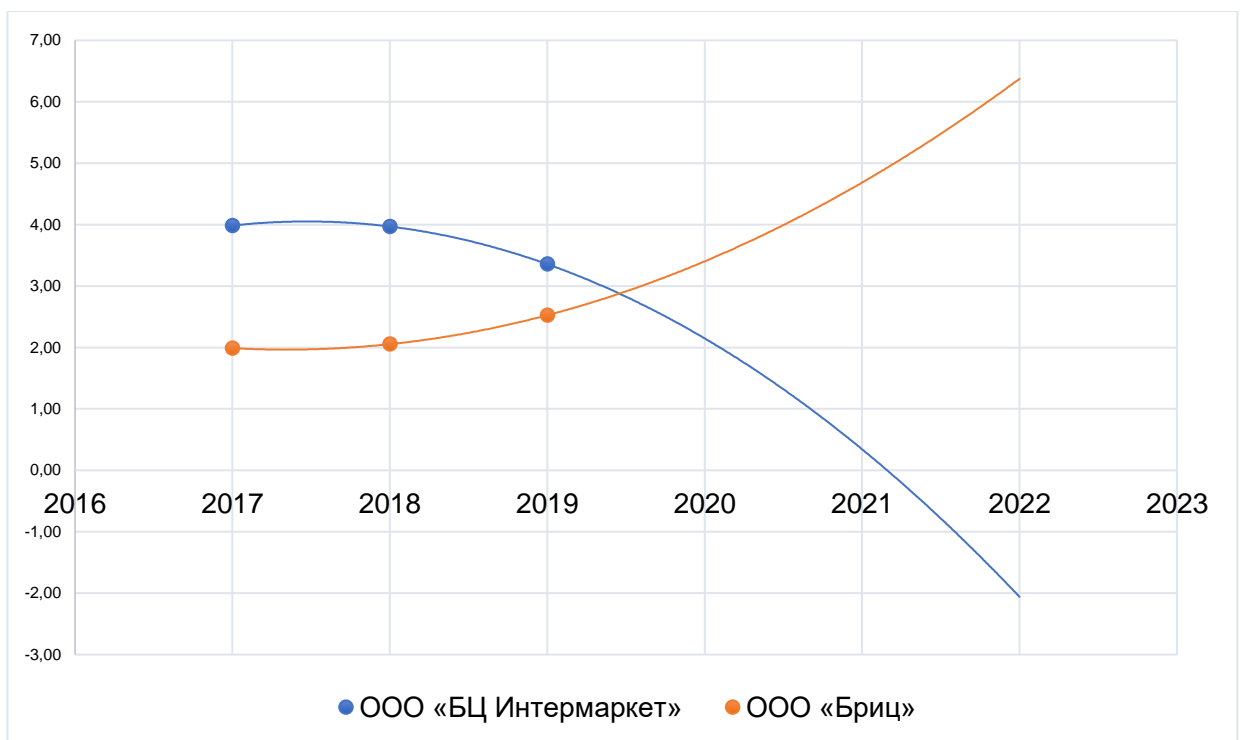


Рис. 5.11. Сравнительная текущая и прогнозная динамика производительности труда работников ООО "БЦ Интермаркет" и ООО "Бриц"⁴⁰⁷

Предприятие ООО "БЦ Интермаркет" нуждается в оптимизации внутренней среды, подходов к управлению и планированию, поскольку при сохранении сложившейся практики руководства производительность труда работников может критически снизиться, что приведет к утрате конкурентоспособности.

⁴⁰⁷ Составлено и рассчитано автором

При этом, учитывая, что ООО "БЦ Интермаркет" достигло плато производительности, необходим поиск резервов для повышения стратегической результативности. Напротив, ООО "Бриц" может существенно увеличить уровень производительности труда работников, но для этого также требуется оптимизация внутренней среды с тем, чтобы накапливаемая интеллектуальная ценность бизнес-модели приносила дополнительные экономические выгоды и самому предпринимателю, и персоналу.

В двух исследуемых в работе предприятиях имеет место достаточно высокая мотивация трудовой деятельности. Но высокий уровень мотивации работников должен быть поддержан организационно-производственными решениями, которые, в том числе, будут касаться и кадровой подсистемы управления. В кадровой подсистеме локализован интеллектуальный капитал любой предпринимательской организации, но его эффективное рациональное использование зависит от того, насколько эффективно и оптимально функционируют иные подсистемы управления.

В рамках проведения исследования были выработаны общие меры, направленные на совершенствование подсистем управления предпринимательскими организациями. Эти меры в том числе были обсуждены с руководством исследуемых предприятий (ООО "БЦ Интермаркет" и ООО "Бриц"). Было предложено реализовать отдельные меры для достижения требуемого уровня функционирования основных подсистем с тем, чтобы обеспечить должный стратегической результативности бизнес-модели.

Ниже на рисунке 5.12 обобщены типовые решения, которые могут реализованы для совершенствования и оптимизации ключевых подсистем предпринимательских организаций. Для предприятия ООО "БЦ Интермаркет" были рекомендованы решения, связанные с оптимизацией инновационной подсистемы (поскольку здесь была выявлена основная проблема).

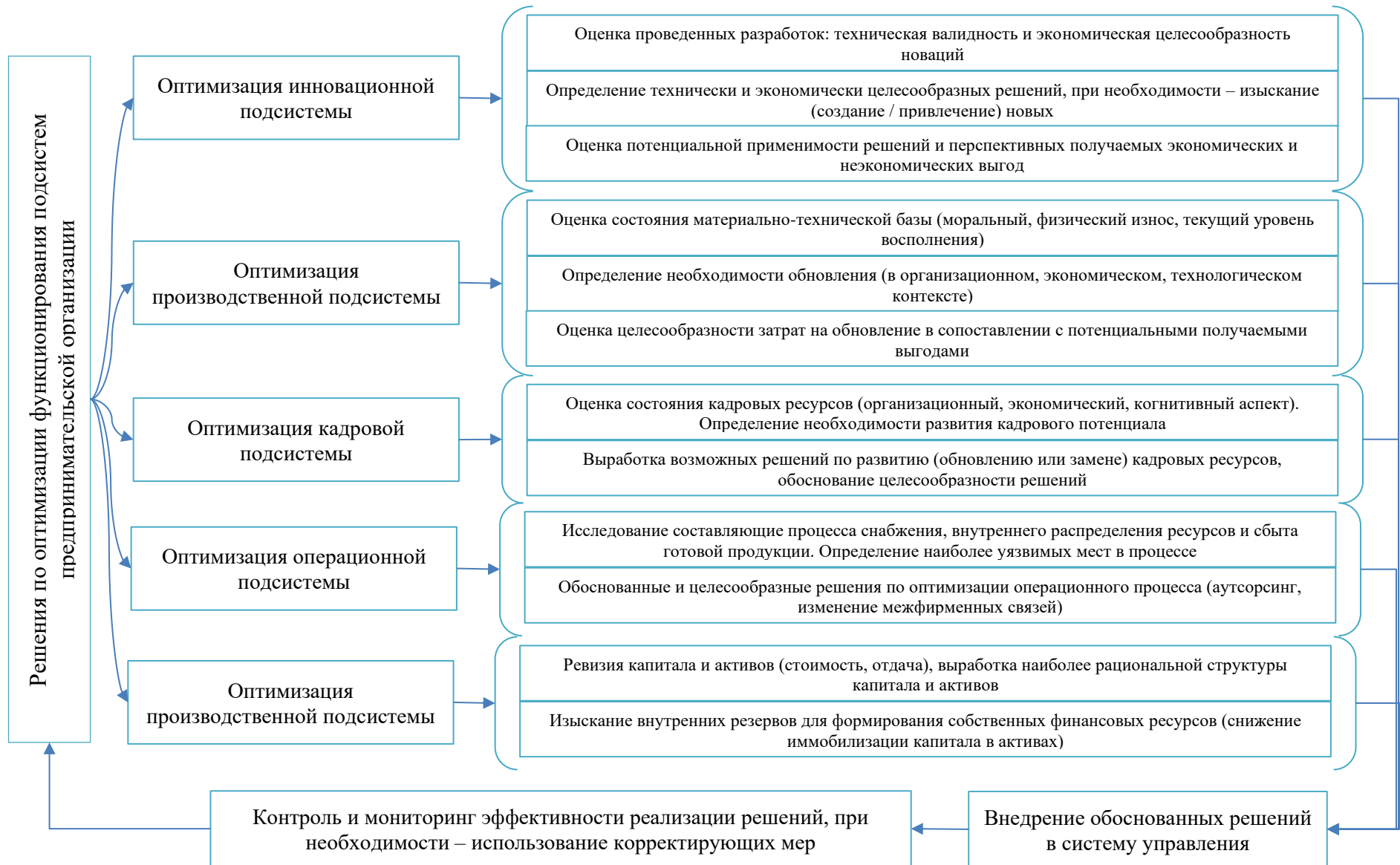


Рис. 5.12. Управленческие решения по интеграции социально-экономического механизма в систему управления деятельностью предпринимательских организаций⁴⁰⁸

⁴⁰⁸Разработано автором

Для предприятия ООО "Бриц" были рекомендованы решения, связанные с оптимизацией функционирования как инновационной, так и производственной подсистемы.

На основе предложенных выше решений исследуемыми предприятиями были реализованы меры по совершенствованию наиболее проблемных функциональных подсистем (в первую очередь кадровой, инновационной и производственной), а также выработаны базовые стратегии развития:

- предприятием ООО "БЦ Интермаркет", с учетом того, что прогнозное развитие данного хозяйствующего субъекта может охарактеризоваться стагнацией, была разработана стратегия на основе диверсификации деятельности (разработка новых сервисных механизмов обслуживания потребителей с увеличением добавленной стоимости в продукте) и использования механизмов интеграции (горизонтальная интеграция с созданием собственной ресурсодобывающей базы);
- предприятием ООО "Бриц" с учетом того, что текущий этап жизненного цикла благоприятствует активизации развития, была выработана стратегия регионального расширения, основанная на увеличении уровня производства продукции и поставок её в ближайшие, а в последствие – и удаленные регионы, в том числе было предусмотрено создание новых сетевых межфирменных связей с передачей на аутсорсинг части сбытовой цепочки данного хозяйствующего субъекта.

Внедрение решений по совершенствованию и оптимизации функционирования отдельных подсистем управления исследуемыми предприятиями, а также выработка новых стратегий развития данных хозяйствующих субъектов (ООО "Бриц" и ООО "БЦ Интермаркет") сопровождалась объективной оценкой и планированием уровня стратегического потенциала.

Расчет стратегического потенциала проводился путем сопоставления, текущего и реального достижимого уровня экономических показателей по каждой подсистеме управления.

В таблице 5.10 представлен расчет стратегического потенциала ООО "БЦ Интермаркет" с учетом текущего уровня и вероятного планового показателя после внедрения социально-экономического механизма, ориентированного на повышение производительности труда работников, в систему планирования и управления деятельностью предприятия.

Таблица 5.10

Расчет стратегического потенциала развития ООО "БЦ Интермаркет"⁴⁰⁹

Показатель	ед. изм.	текущее значение	План (2020)
достаточность собственных и привлекаемых финансовых ресурсов для обеспечения потребностей функционирования и развития	млн. руб.	1278,26	1393,30
генеральный и обоснованный бюджет функционирования и развития	млн. руб.	1764,00	1500,23
<i>уровень финансового потенциала</i>	к-т	0,72	0,93
текущая / перспективная структурно сбалансированная численность персонала	чел.	223	245
утвержденная структурно обоснованная численность персонала	чел.	255	255
<i>уровень кадрового потенциала</i>	к-т	0,87	0,96
экономически обоснованный объем производства продукции	млн. руб.	429,91	500,12
оцененный объективно уровень текущего и отложенного спроса на продукцию	млн. руб.	554,58	560,78
<i>уровень операционного потенциала</i>	к-т	0,78	0,89
установленная мощность оборудования, обеспечивающая плановый объем производства продукции	тыс. ед.	212,44	255,87
эталонная мощность технологически нового оборудования	тыс. ед.	289,31	289,31
<i>уровень производственного потенциала</i>	к-т	0,73	0,88
планируемый уровень инновационно-технологического обновления деятельности	млн. руб.	2,65	3,47
объективно оцененные потребности в инновационно-технологическом обновлении деятельности	млн. руб.	3,68	4,13
<i>уровень инновационного потенциала</i>	к-т	0,72	0,84
Стратегический потенциал предприятия	к-т	0,77	0,90

⁴⁰⁹ Составлено и рассчитано автором на основе данных, полученных от предприятия ООО "БЦ Интермаркет"

При этом необходимо обратить на следующие основные моменты, которые были учтены при разработке стратегической программы развития ООО "БЦ Интермаркет", в том числе за счет увеличения мотивационного и компетентностного потенциала работников:

- во-первых, был пересмотрен генеральный бюджет развития предприятия, что позволило исключить непроизводительные траты и снизить уровень финансовой нагрузки за счет изыскания внутренних резервов финансирования. Это позволило запланировать в том числе инвестиции в обучение и развитие сотрудников предприятия;

- во-вторых, был существенным образом увеличен обоснованный объем производства продукции (за счет предложения новых сервисных механизмов для потребителей), в том числе объемов производства было обеспечено за счет внедрения новых технологических решений, способствующих увеличению производственной мощности;

- в-третьих, была проведена реформа инновационной подсистемы, что позволило определить новый уровень потребностей предприятия в инновациях, а за счет изыскания внутренних финансовых резервов было увеличено финансирование исследований и разработок, в том числе основанных на предложениях и идеях работников предприятия.

Таким образом, если до проведения стратегического планирования развития ООО "БЦ Интермаркет" уровень использования его потенциала составлял не более 77%, то после внедрения социально-экономического механизма, в том числе ориентированного на повышение производительности труда работников, уровень использования стратегического потенциала развития данного хозяйствующего субъекта увеличился до 90%. Это свидетельствует об эффективности предложенных выше мер и обосновывает экономическую целесообразность внедрения разработанного нами социально-экономического механизма.

Далее аналогичным образом был проведен расчет стратегического потенциала ООО "Бриц" с учетом текущего уровня (до внедрения

оптимизационных решений) и вероятного планового показателя (с учетом интеграции социально-экономического механизма в систему планирования и управления деятельностью этого хозяйствующего субъекта). Расчет стратегического потенциала предприятия ООО "Бриц" представлен ниже в таблице 5.11.

Таблица 5.11

Расчет стратегического потенциала развития ООО "Бриц"⁴¹⁰

Показатель	ед. изм.	текущее значение	План (2020)
достаточность собственных и привлекаемых финансовых ресурсов для обеспечения потребностей функционирования и развития	млн. руб.	1119,95	1231,95
генеральный и обоснованный бюджет функционирования и развития	млн. руб.	1870,32	1494,81
<i>уровень финансового потенциала</i>	к-т	0,60	0,82
текущая / перспективная структурно сбалансированная численность персонала	чел.	202	212
утвержденная структурно обоснованная численность персонала	чел.	280	255
<i>уровень кадрового потенциала</i>	к-т	0,72	0,83
экономически обоснованный объем производства продукции	млн. руб.	380,00	429,48
оцененный объективно уровень текущего и отложенного спроса на продукцию	млн. руб.	589,00	600,66
<i>уровень операционного потенциала</i>	к-т	0,65	0,72
установленная мощность оборудования, обеспечивающая плановый объем производства продукции	тыс. ед.	162,63	255,87
эталонная мощность технологически нового оборудования	тыс. ед.	255,77	289,31
<i>уровень производственного потенциала</i>	к-т	0,64	0,88
планируемый уровень инновационно-технологического обновления деятельности	млн. руб.	1,51	2,34
объективно оцененные потребности в инновационно-технологическом обновлении деятельности	млн. руб.	2,34	2,71
<i>уровень инновационного потенциала</i>	к-т	0,65	0,86
Стратегический потенциал предприятия	к-т	0,65	0,83

⁴¹⁰ Составлено и рассчитано автором на основе данных, полученных от предприятия ООО "Бриц"

При этом необходимо обратить на следующие основные моменты, которые были учтены при разработке стратегической программы развития ООО "Бриц":

- во-первых, в данном предприятии также были реализованы меры по оптимизации финансового бюджета развития, что позволило сократить потребности в финансовых ресурсах, в том числе за счет изыскания внутренних резервов и перенаправления их в повышение компетентностного уровня менеджеров и работников;

- во-вторых, изыскание внутренних резервов развития было реализовано в производственном и инновационном направлении. В рамках первого направления существенным образом была увеличена производственная неиспользуемая мощность за счет создания новых каналов сбыта продукции;

- в-третьих, в рамках инновационного направления были определены перспективные наукоемкие решения, которые обеспечат данному предприятию активный экономический рост и стоимостное увеличение объемов производства и сбыта готовой продукции;

- в-четвертых, было пересмотрено обоснование необходимости в кадровых ресурсах с учетом уточнения структурных аспектов штатной численности. Это позволило и высвободить необходимые финансовые ресурсы, и одновременно увеличить интенсивность использования кадровых ресурсов данного хозяйствующего субъекта.

Таким образом, если до проведения стратегического планирования развития предприятия ООО "Бриц" уровень использования его потенциала составлял всего лишь 65% (это весьма низкое значение, не позволяющее предприятию устойчиво развиваться), то после внедрения мер совершенствования и оптимизации в систему управления предприятием уровень использования стратегического потенциала развития данного хозяйствующего субъекта увеличился до 83% (прирост составил порядка 18%). Это свидетельствует об эффективности предложенных выше мер и

обосновывает экономическую целесообразность внедрения разработанного социально-экономического механизма, в том числе ориентированного на повышение производительности труда работников предпринимательских организаций.

Далее необходимо исследовать организационный аспект внедрения разработанного нами механизма стратегического планирования развития предпринимательских организаций. И этот аспект целесообразно оценивать в контексте рисков функционирования и развития предпринимательских организаций на основе выработанных стратегических программ.

Ниже в таблице 5.12 представлена оценка уровня рисков стратегического развития ООО "БЦ Интермаркет".

Таблица 5.12
Расчет уровня рисков развития в ООО "БЦ Интермаркет"⁴¹¹

По состоянию на 2019 год			
Показатель	минимум	оптимум	максимум
Экономическая добавленная стоимость (финансовый риск), млн. руб.	31,99	43,00	50,74
Структурно сбалансированная численность штата (кадровый риск), чел.	223	230	255
Требуемый объем обеспечения ресурсами и средствами производства (операционный риск), млн. руб.	426,09	511,30	557,32
Объемы финансирования профильных потенциально выгодных НИОКР (инновационный риск), млн. руб.	2,34	2,65	2,69
Среднее значение внутреннего риска	0,312 (31,2%)		
По состоянию на 2020 год			
Показатель	минимум	оптимум	максимум
Экономическая добавленная стоимость (финансовый риск), млн. руб.	36,55	43,00	49,45
Структурно сбалансированная численность штата (кадровый риск), чел.	223	245	255
Требуемый объем обеспечения ресурсами и средствами производства (операционный риск), млн. руб.	510,08	600,09	690,11

⁴¹¹ Составлено и рассчитано автором на основе данных, полученных от предприятия ООО "БЦ Интермаркет"

Продолжение таблицы 5.12

Показатель	минимум	оптимум	максимум
Объемы производства продукции требуемых потребительских свойств (производственный риск), млн. руб.	425,102	500,12	575,14
Объемы финансирования потенциально выгодных профильных НИОКР (инновационный риск), млн. руб.	2,65	3,47	4,13
Среднее значение внутреннего риска	0,256 (25,6%)		

Оценка спрогнозирована на среднесрочную перспективу с учетом сопоставления уровня внутреннего риска в 2019 году (до внедрения мер совершенствования управления и планирования) и в расчете на первый год (2020 г.) новой стратегии развития.

Риски развития предпринимательских организаций были рассчитаны с использованием нейросетевой платформы. На рисунке 5.13 представлено изменение соотношения внутренних рисков до и после внедрения социально-экономического механизма в предприятии ООО "БЦ Интермаркет".

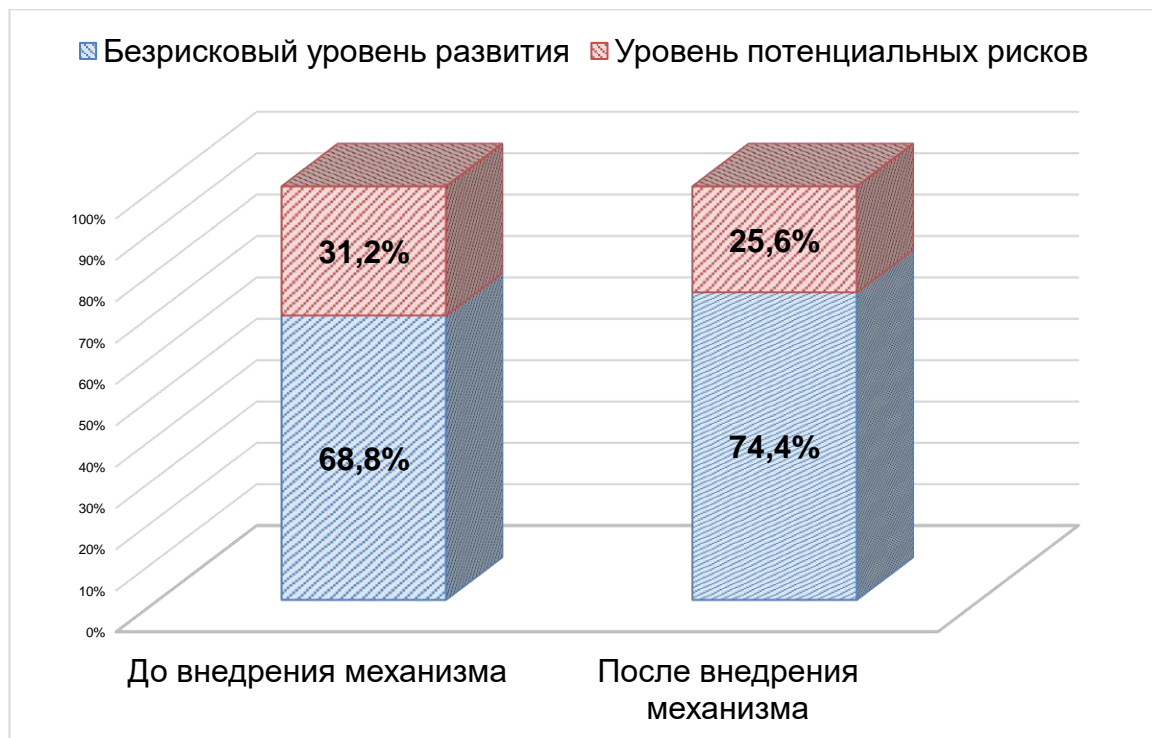


Рис. 5.13. Изменение уровня внутреннего риска до и после внедрения социально-экономического механизма в систему управления ООО "БЦ Интермаркет"⁴¹²

⁴¹² Составлено и рассчитано автором

За счет внедрения социально-экономического механизма в систему управления предприятием ООО "БЦ Интермаркет" уровень рисков снижается с 31,2% (с допустимого уровня) до 25,6% (до приемлемого уровня). Снижение уровня рисков в деятельности предприятия будет способствовать повышению устойчивости бизнес-модели, а также повышению её рыночной ценности, что положительно повлияет на стратегическую результативность развития ООО "БЦ Интермаркет".

Далее в таблице 5.13 аналогичным образом была проведена оценка внутреннего риска развития ООО "Бриц" на среднесрочную перспективу с учетом сопоставления уровня внутреннего риска в 2019 году (до внедрения мер) и в расчете на первый год (2020 г.) новой стратегии развития.

Таблица 5.13

Расчет уровня рисков в ООО "Бриц"⁴¹³

По состоянию на 2019 год			
Показатель	минимум	оптимум	максимум
Экономическая добавленная стоимость (финансовый риск), млн. руб.	28,43	38,56	45,50
Структурно сбалансированная численность штата (кадровый риск), чел.	202	212	280
Требуемый объем обеспечения ресурсами и средствами производства (операционный риск), млн. руб.	373,32	447,98	492,78
Объемы производства продукции требуемых потребительских свойств (производственный риск), млн. руб.	317,62	351,55	380,00
Объемы финансирования профильных потенциально выгодных НИОКР (инновационный риск), млн. руб.	1,36	1,51	1,67
Среднее значение внутреннего риска	0,379 (37,9%)		
По состоянию на 2020 год			
Показатель	минимум	оптимум	максимум
Экономическая добавленная стоимость (финансовый риск), млн. руб.	32,78	38,56	44,34
Структурно сбалансированная численность штата (кадровый риск), чел.	202	212	255

⁴¹³ Составлено и рассчитано автором на основе данных, полученных от предприятия ООО "Бриц"

Продолжение таблицы 5.13

Показатель	минимум	оптимум	максимум
Требуемый объем обеспечения ресурсами и средствами производства (операционный риск), млн. руб.	488,69	574,93	661,17
Объемы производства продукции требуемых потребительских свойств (производственный риск), млн. руб.	365,06	429,48	493,90
Объемы финансирования профильных потенциально выгодных НИОКР (инновационный риск), млн. руб.	1,51	2,34	2,71
Среднее значение внутреннего риска	0,271 (27,1%)		

На рисунке 5.14 представлено изменение соотношения внутренних рисков до и после внедрения социально-экономического механизма в систему стратегического управления ООО "Бриц".

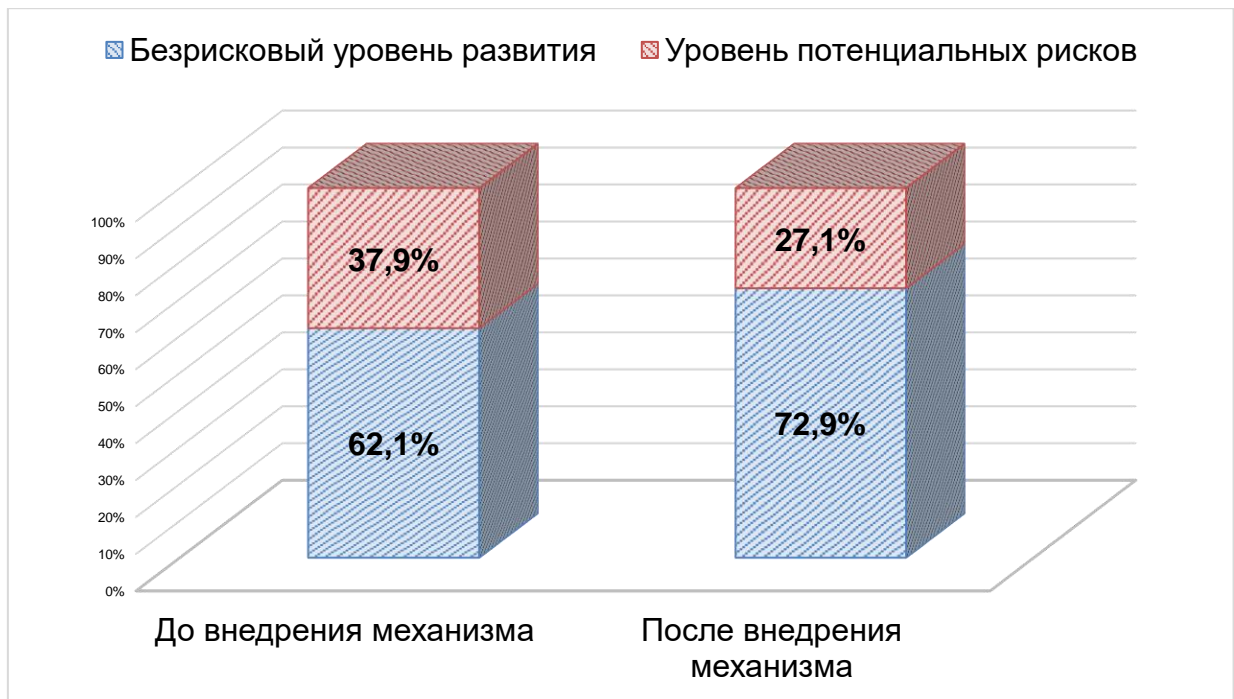


Рис. 5.14. Изменение уровня внутреннего риска до и после внедрения социально-экономического механизма в систему управления ООО "Бриц"⁴¹⁴

За счет внедрения социально-экономического механизма в систему управления ООО "Бриц" уровень рисков снижается с 37,9% (пограничное

⁴¹⁴ Составлено и рассчитано автором

состояние между допустимым и высоким риском) до 27,1% (до относительно приемлемого уровня). И этот аспект обосновывает также эффективность и целесообразность внедрения разработанного нами механизма в систему стратегического планирования деятельностью этого хозяйствующего с использованием новых подходов к управлению производительностью труда работников.

На основании вышесказанного можно заключить, что разработанный нами социально-экономический механизм стратегического планирования развития предпринимательских организаций обладает необходимой эффективностью и целесообразностью внедрения в систему управления хозяйствующими субъектами, в том числе и производственно-промышленного сектора. При этом необходимо отметить, что:

- во-первых, разработанный социально-экономический механизм позволяет одновременно и выявлять проблемы в функционировании хозяйствующих субъектов, и устранять их в рамках перспективного планирования за счет использования совокупности мер производственного, финансового, кадрового, операционного и инновационного характера;
- во-вторых, разработанный социально-экономический механизм позволяет оптимизировать и минимизировать уровень внутреннего риска. За счет этого способности хозяйствующих субъектов к устойчивому и конкурентоспособному развитию увеличиваются, уровень внешних угроз нивелируется накоплением стратегического потенциала, накоплением квалификационного, мотивационного и компетентностного потенциала работников.

Учитывая, что разработанный нами социально-экономический механизм представляет собой комплексный инструментальный аналитического и синтетического характера, представляется целесообразным рекомендовать его к внедрению в системы управления деятельностью хозяйствующих субъектов, в том числе для повышения производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций.

Выводы по главе:

1) разработанный в данной главе социально-экономический механизм основывается на методологии, интегрирующей системный анализ, проактивный подход к управлению, сценарное планирование, методику управления и оценки изменений. Такой подход позволяет исследовать перспективы роста производительности труда работников предпринимательских организаций, выработать совокупность стратегических решений в этой области, которые не будут противоречить целевым или ценностным установкам бизнес-модели;

2) социально-экономический механизм дополнен разработкой системы опережающих показателей развития предпринимательской организации в контексте влияния на динамику развития производительности труда работников. Это позволяет планировать, моделировать и прогнозировать влияние производительности труда работников на стратегическую результативность предпринимательской организации;

3) исследование стратегической результативности двух предпринимательских организаций показало, что в каждом из предприятий объективно прослеживаются проблемы, связанные с неполным достижением целевых ориентиров развития. Это влияет на операционно-производственные показатели, в том числе конкурентоспособность предприятий, их инновационную и инвестиционную активность. Причины проблем коренятся в ошибочном подходе к стратегированию развития и в невысокой производительности труда работников;

4) разработаны и предложены стратегические изменения канвы бизнес-модели двух предпринимательских организаций, обоснована необходимость оптимизации подсистем управления предпринимательскими организациями, в том числе необходимо изменить подходы к мотивации и стимулированию работников в целях повышения производительности труда последних. Также предприятиям рекомендовано использовать наиболее

прогрессивные подходы к организации обучения и повышению уровня профессиональной компетентности работников;

5) Проведено прогнозирование стратегического потенциала и рисков развития предприятий в контексте предстоящих изменений. В предлагаемых сценариях прослеживается рост стратегического потенциала при одновременном некотором понижении внутренних рисков. Это обосновывает эффективность разработанных решений и в части социально-экономического механизма стратегического планирования и управления производительностью труда работников предпринимательских организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование раскрывает актуальную тему управления производительностью труда работников предпринимательских организаций. Содержание данной работы определялось логикой построения научно-исследовательских работ, а также учитывались особенности организации труда работников малых и средних предпринимательских организаций. Эти особенности состоят в следующем:

а) малые и средние предпринимательские организации, как работодатели, уступают в своей конкурентоспособности на рынке труда крупным и крупнейшим корпоративным структурам, поэтому весьма часто работники малых и средних предпринимательских организаций обладают меньшим объемом профессиональных знаний и компетенций;

б) в малых и средних предпринимательских организациях весьма часто происходит совмещение должностей и функций управления, поэтому требуется дифференцированно-интегрированный подход к оценке производительности труда работников указанных организаций и расчета их заработной платы с учетом индивидуальных производственных достижений;

в) малое и среднее предпринимательство, с одной стороны, обладает большей деловой мобильностью, чем крупный и крупнейший бизнес, но с другой стороны в большей степени уязвимо к воздействию масштабных внешних шоков, поэтому управление малыми и средними предпринимательскими организациями должно выстраиваться на системном подходе, в который включаются и плановые меры по развитию во внешней среде, и плановые меры, направленные на развитие работников таких организаций, что обеспечивает одновременно и рост производительности их труда, и рост экономической эффективности самой организации.

В рамках первой главы были раскрыты ключевые вопросы, связанные с теоретическими и нормативно-правовыми аспектами регулирования

социально-трудовых отношений и, в частности, производительности труда работников современных малых и средних предпринимательских организаций. На основе материалов, изложенных в первой главе работы, были получены следующие выводы:

1) институциональная основа регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации включает широкую совокупность нормативно-правовых актов как федерального, так регионального и местного уровня. Но созданная институциональная основа не создает стимулов для роста производительности труда в том числе и в силу того, что на работодателей возложен чрезмерный объем обязанностей, а работникам предоставлен избыточный объем прав. Это негативно сказывается на всех субъектах хозяйствования, но в большей степени на малых и средних предпринимательских организациях, поскольку их возможности по повышению доходности ограничены, а издержки постоянно возрастают;

2) кризисные тенденции 2020 года (пандемия COVID 19) показала уязвимость российского малого и среднего предпринимательства, что привело к уходу множества таких организаций с внутреннего рынка, соответственно, работники малых и средних предпринимательских организаций первыми потеряли свои рабочие места. В конечном итоге падение производительности труда в этом сегменте следует признать наиболее значимым;

3) в рамках первой главы исследования было доказано, что трудовые ресурсы занимают центральное место в стратегическом планировании и управлении деятельностью предпринимательских организаций, поскольку компетенции, мотивация работников и талант предпринимателя в совокупности обеспечивают около 50% вклада в стратегический потенциал, который формирует устойчивость развития предприятия, конкурентоспособность его бизнес-модели.

Во второй главе диссертационной работы были раскрыты основные направления практики государственного регулирования развития предпринимательства во взаимосвязи с поддержкой занятости и повышения

производительности труда. Материалы, представленные во второй главе диссертации, позволили сформулировать следующие основные выводы:

1) за последние несколько десятилетий российская экономика совершила качественный прорыв, перейдя от индустриального к постиндустриальному укладу, но полностью этот переход пока ещё не завершён. Проблема заключается в том, что российский внутренний рынок не ориентирован на динамически устойчивое и конкурентоспособное развитие за счет использования инноваций, высоких технологий, а также эффективного освоения потенциала производительности труда;

2) качество институализации экономики играет ключевую роль в устойчивости развития предпринимательских организаций, в формировании их способностей и привлечению высококвалифицированных кадровых ресурсов, в том числе позволяющих хозяйствующим субъектам создавать устойчивые или уникальные конкурентные преимущества. российская экономика с инструментальной точки зрения слабо развита, поэтому здесь высок оппортунизм предпринимательский и трудовой;

3) проведенный анализ показал, что лишь одно из четырех возможных направлений поддержки сегмента малого и среднего предпринимательства (упрощение доступа ко всем видам капитала; создание института развития и образования предпринимательских кадров; вовлечение субъектов малого и среднего предпринимательства в систему государственных заказов; обеспечение юридической и судебной защиты предпринимательских интересов, собственности) функционирует в России относительно нормально. Это направление, связанное с вовлечением малого и среднего предпринимательства в систему государственных и муниципальных контрактов;

4) в рамках второй главы исследования автором предложен новый теоретико-методический подход к моделированию стратегического развития предпринимательских организаций за счет использования наиболее продвинутых управленческих технологий (форсайтных, хиндсайтных) и

инструментов ("канва бизнес-модели", сценирование возможных альтернатив). Это позволяет создавать дорожные карты, в которых, с одной стороны, учтены экономические перспективы и ограничения развития предпринимательской организации, а с другой стороны, представлена социальная основа развития (качество и достаточность трудовых ресурсов, компетенции работников, обеспечивающих высокую производительность их труда).

В третьей главе диссертации были развиты и дополнены основные методические положения, касающиеся стимулирования развития предпринимательства и повышения производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций. На основе материалов третьей главы диссертации были сформулированы следующие основные выводы:

1) автором были выделены и методически обоснованы ключевые факторы, определяющие производительность труда работников малых и средних предпринимательских организаций: трудовая мотивация, материальные и нематериальные стимулы; материально-техническое и технологическое обеспечение трудовой деятельности; профессиональная квалификация и трудовая компетентность;

2) материальные стимулы в виде оплаты труда и прочих вознаграждений за труд, безусловно, важны для стимулирования роста производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, но в большей степени важна удовлетворенность работников как самим трудом, так и его оплатой. Факторы квалификации, компетентности работников, материально-технического и технологического обеспечения труда также важны, но они вторичны, поскольку эффективность и интенсивность их использования во многом зависит от того, насколько работник мотивирован на производительный труд, а работодатель готов поддерживать эту мотивацию материальными и нематериальными стимулами;

3) автором предложена и частично апробирована усовершенствованная методическая схема оплаты труда работников малых и средних предпринимательских организаций, разработанная с учетом методических указаний по расчету и учету производительности труда Министерством экономического развития РФ. Схема расчета включает два компонента – базовую и переменную текущую часть заработной платы, которые и прямо, и опосредованно увязаны с индивидуальной производительностью труда работника предпринимательской организации;

4) предложенная методическая схема позволяет устранить одну из ключевых проблем – недостаточную мотивацию работников малых и средних предпринимательских организаций к повышению производительности труда. Кроме этого, предлагаемая схема оптимизирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, поскольку выстроена на условиях прозрачности начисления вознаграждений за труд, а также учитывает вклад, опосредованный ростом профессиональной компетентности работника в его производительность, и в оплату его труда.

В четвертой главе диссертационной работы дополнены и усовершенствованы методико-методологические подходы к анализу и оценке производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций. Материалы, представленные в четвертой главе диссертационной работы, позволили сформулировать следующие основные выводы:

1) в совокупности методов исследования производительности труда можно выделить количественные и качественные методы. Наиболее правильной будет интеграция этих методов в рамках специально разработанной аналитической модели, включающей исследование обеспеченности, компетентности и мотивации труда. Такой подход позволяет выявить способности работников, установить потребности и предложить наиболее оптимальные решения, направленные на приращение показателей производительности труда;

2) автором доказано на практических примерах, что производительность работников оказывает большое влияние на стратегическую результативность предпринимательских организаций. Поэтому с использованием дифференциальных методов предлагается оценивать влияние производительности труда работников на уровень достижения стратегических целевых ориентиров предпринимательских организаций. При прочих равных условиях, высокая производительность труда работников обеспечивает накопление конкурентных преимуществ предпринимательской организацией, а, следовательно, это формирует запас её динамической устойчивости, что позитивным образом влияет на сохранение и воспроизводство рабочих мест в национальной экономике;

3) с учетом того, что производительность труда – это одновременно и количественный, и качественный показатель, в том числе зависящий от мотивации, компетенций и материального обеспечения труда работников, в четвертой главе диссертации предложен инструментарий формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций, который включает операционно-технологические, обучающе-развивающие и мотивационно-стимулирующие способы. Эти способы структурированы по типу инновационной активности, видам обучения и развития персонала, выраженности трудовой мотивации. Накопление и эффективное использование потенциала производительности труда также служит фактором сохранения динамической устойчивости предпринимательской организации.

В пятой главе диссертации были разработаны основные направления социально-экономического, методического и нормативно-правового обеспечения повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях. Материалы, представленные в пятой главе диссертационной работы, позволили сформулировать следующие основные выводы:

1) разработанный автором в данной главе социально-экономический механизм основывается на методологии, интегрирующей системный анализ, проактивный подход к управлению, сценарное планирование, методiku управления и оценки изменений. Такой подход позволяет исследовать перспективы роста производительности труда работников предпринимательских организаций, выработать совокупность стратегических решений в этой области, которые не будут противоречить целевым или ценностным установкам бизнес-модели;

2) социально-экономический механизм дополнен разработкой системы опережающих показателей развития предпринимательской организации в контексте влияния на динамику развития производительности труда работников. Это позволяет планировать, моделировать и прогнозировать влияние производительности труда работников на стратегическую результативность предпринимательской организации;

3) исследование стратегической результативности двух предпринимательских организаций показало, что в каждом из предприятий объективно прослеживаются проблемы, связанные с неполным достижением целевых ориентиров развития. Это влияет на операционно-производственные показатели, в том числе конкурентоспособность предприятий, их инновационную и инвестиционную активность. Причины проблем коренятся в ошибочном подходе к стратегированию развития и в невысокой производительности труда работников;

4) разработаны и предложены стратегические изменения канвы бизнес-модели двух предпринимательских организаций, обоснована необходимость оптимизации подсистем управления предпринимательскими организациями, в том числе необходимо изменить подходы к мотивации и стимулированию работников в целях повышения производительности труда последних. Также предприятиям рекомендовано использовать наиболее прогрессивные подходы к организации обучения и повышению уровня профессиональной компетентности работников;

5) проведено прогнозирование стратегического потенциала и рисков развития исследуемых в работе предприятий в контексте предстоящих изменений. В предлагаемых сценариях прослеживается рост стратегического потенциала при одновременном некотором понижении внутренних рисков. Это обосновывает эффективность разработанных решений и в части социально-экономического механизма стратегического управления производительностью труда работников предпринимательских организаций. Следовательно, данный механизм целесообразно рекомендовать для внедрения в системы управления малыми и средними предпринимательскими организациями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

- 1) Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
- 2) Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
- 3) Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 31.07.2020 N 265-ФЗ)
- 4) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 261-ФЗ)
- 5) Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция от 26.07.2019 N 247-ФЗ)
- 6) Федеральный закон "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" от 15.12.2001 N 166-ФЗ (в редакции от 01.10.2019 N 328-ФЗ)
- 7) Федеральный закон "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" от 19.05.1995 N 81-ФЗ (последняя редакция от 08.06.2020 N 166-ФЗ)
- 8) Федеральный закон "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" от 18.07.2011 N 223-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 250-ФЗ)
- 9) Федеральный закон "О консолидированной финансовой отчетности" от 27.07.2010 N 208-ФЗ (последняя редакция от 26.07.2019 N 247-ФЗ)
- 10) Федеральный закон "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 N 44-ФЗ (в редакции от 31.07.2020 N 249-ФЗ)
- 11) Федеральный закон "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" от 29.11.2010 N 326-ФЗ (в редакции от 24.04.2020 N 147-ФЗ)

12) Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ (последняя редакция от 08.06.2020 N 175-ФЗ)

13) Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция от 21.07.2007 N 183-ФЗ)

14) Федеральный закон от 01.04.2020 N 83-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" в целях развития национальной гарантийной системы поддержки малого и среднего предпринимательства

15) Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О минимальном размере оплаты труда"

16) Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" (в редакции от 08.06.2020 N 169-ФЗ)

17) Федеральный закон от 31.07.2020 № 266-ФЗ "О внесении изменений в главу 26.2 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статью 2 Федерального закона "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации"

18) Указ Президента Российской Федерации от 5 июня 2015 г. N 287 "О мерах по дальнейшему развитию малого и среднего предпринимательства"

19) Указы Президента Российской Федерации В.В. Путина от 7 мая 2012 года No/ No: 594, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606. URL: https://www.rsr-online.ru/doc/2012_06_25/6.pdf (свободный)

20) Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790)

21) Приказ Минэкономразвития России от 28.12.2018 No 748 "Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда

предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта "Производительность труда и поддержка занятости"

22) Паспорт национального проекта (программы) "Производительность труда и поддержка занятости" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)

23) Паспорт федерального проекта "Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях" (приложение N 3 к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Производительность труда и поддержка занятости" от 18.12.2018 N 4)

24) Паспорт федерального проекта "Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности" (приложение N 2 к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Производительность труда и поддержка занятости" от 18.12.2018 N 4)

25) Паспорт федерального проекта "Системные меры по повышению производительности труда" (приложение N 1 к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Производительность труда и поддержка занятости" от 18.12.2018 N 4)

26) Нормативная и методическая база по нормированию труда в Российской Федерации (2020). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/norma_truda/docs (свободный)

Основная литература

27) Автономов В., Ананьин О., Макашева Н. История экономических учений. М.: Инфра-М, 2009.

28) Агафонова М.С., Берегович К.А., Маркова Л. С. Социальная ответственность малого бизнеса // Современные научные исследования в

сфере экономики. 2018. С. 31-35

29) Алексеева С.Н. Причины неэффективного функционирования государственных корпораций и направления повышения эффективности их функционирования // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. №. 4 (25).

30) Алипханова Ф.Н., Алиева Р.Р. Структура сформированности организационной культуры учителя // Мир науки, культуры, образования. 2019. №. 2 (75).

31) Алмаева Ю.О. Становление и развитие качества правового регулирования отношений найма труда в Российской империи // Евразийский юридический журнал. 2009. №. 11. С. 50-57.

32) Андерсон Т. Введение в многомерный статистический анализ. М.: Государственное издательство физико-математической литературы 1963

33) Аникеева О.П. Социальные инвестиции: теория и практика реализации отечественными и зарубежными компаниями // Символ науки. 2016. №. 5-1.

34) Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. 2007. №. 4 (124).

35) Анчишкин А.И. Прогнозирование роста социалистической экономики. М.: Издательство "Экономика", 1973. С.39

36) Арутюнян Ф.Г., Гешель В.П., Головина Л.А., Панин А.В., Топоров В.Т., Кулов А.Р., Полухин А.А. Производительность и стимулирование аграрного труда: методы оценки и тенденции роста. М.: Издательство "ПРИНТ ПРО", 2017.

37) Архангельский Г.А. Работа 2.0. Прорыв к свободному времени. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010.

38) Аузан А. и др. (ред.). Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория. Litres, 2017

39) Ахмадеев Д.Р. Институционализация неформальной занятости в России // Гуманитарные и социальные науки. 2015. №. 1.

- 40) Ашкеров А. Философия труда // Социологическое обозрение. 2003. Т. 3. №. 2
- 41) Багомедов М.А. Уровень оплаты труда как индикатор модернизации в экономике региона // Вопросы структуризации экономики. 2012. №3.
- 42) Байдаков А., Кенина Д. Формирование технологии разработки и принятия предпринимательских решений. М.: Litres, 2018.
- 43) Балабанов В.С., Дудин М. Н., Лясников Н. В. Инновационный менеджмент. М.: Научно-издательский центр "Наука и Образование", 2008
- 44) Бараненко С.П. Международная практика идентификации инноваций. Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Ученые записки. Сб. науч. Трудов. Вып. XXIII, 2010 стр.17-24
- 45) Басырова Э.И. Совершенствование системы управления промышленным предприятием на основе эффективного использования трудового потенциала: автореферат дисс... канд. экон. наук. Казань, 2009.
- 46) Бачило И.Л. Государство социальное или сервисное? (информационно-правовой аспект) // Право. Журнал Высшей Школы Экономики. 2010. №. 1
- 47) Берндт Э.Р., Лукаш Е. Н., Айвазян С. А. Практика эконометрики: классика и современность. М.: Юнити-Дана, 2012.
- 48) Бессарабов В.О. Социальная ответственность бизнеса и её роль в развитии предпринимательской среды // Современные вызовы и реалии экономического развития России. 2018. С. 66-67.
- 49) Бессолицын А.А. Предпринимательство в СССР // Вопросы новой экономики. 2010. №. 3. С. 59-70
- 50) Бородкин Л.И., Грегори П., Хлевнюк О.В. ГУЛАГ: экономика принудительного труда. М.: РОССПЭН. 2005.
- 51) Бухалков М., Бабордина О. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда // Человек и труд. 2001. №. 10. С. 51-53.
- 52) Быстрова И.В. Военно-промышленный комплекс СССР в 1920-е-

1980-е гг.: экономические аспекты развития / //Экономическая история: ежегодник. 2004. Т. 2003. С. 234-248.

53) Валетов Т.Я. Чем жили рабочие люди в городах Российской империи конца XIX–начала XX в // Социальная история. 2007. Ежегодник. 2008. С. 176

54) Валишвили М.А. Совершенствование социального партнерства как механизма гуманизации и повышения эффективности предпринимательской деятельности // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. №. 7 (55)

55) Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001

56) Васенев С.Л., Васильева Т.А., Корнеев Р.А. Исследование эффективности экономического стимулирования труда в современных российских условиях // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2016. №. 1. С. 74-79

57) Васильева А.А. Актуальные вопросы в сфере предоставления государственных услуг // Ответственный редактор. 2019. С. 61.

58) Версоцкий Р.Р. Зарубежный опыт поддержки малого и среднего предпринимательства и возможности его применения в современной России // Управленческое консультирование. 2019. №. 7 (127)

59) Волгин Н.А. Производительность и оплата труда в сферах материального производства и услуг: особенности понимания, расчета, соотношения // Социально-трудовые исследования. 2020 № 2 (39) С.5

60) Волгин Н.А. Производительность труда: главное - заинтересовать всех и создать мотивационную среду // Социальная политика и социальное партнерство. 2016. № 7. С. 5.

61) Войтова В.Н., Замлелая А.Т. Методы и модели управления производительностью труда: анализ мирового опыта // Российское предпринимательство. 2013. № 4 (226). С. 80-87.

62) Гаджикурбанов А.Г. Каузальный порядок и моральная телеология

в "Этике" Спинозы // Вопросы философии. 2013. №. 7. С. 154-162

63) Гайнутдинов И. Г. Производительность и оплата труда в сельском хозяйстве: вопросы совершенствования методики их определения // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. №. 7. С. 56-60.

64) Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Шмидт А.В. Исследование подходов к проблемам эффективности труда персонала предприятий региона. Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики. Международная научно-практической конференции. Самара, 2019. С. 218-223.

65) Гвоздева Н.М. Система повышения квалификации партийных и советских служащих в СССР: исторический экскурс // Вестник Поволжского института управления. 2010. №. 3.

66) Гвозденко Е.Г. Развитие смысловой сферы молодых специалистов газовой промышленности в процессе достижения профессионального "АКМЕ": автореферат дисс... канд. психологических наук. Ставрополь, 2006

67) Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) // Монография / Санкт-Петербург, 2016. (2-е издание, исправленное)

68) Гонтмахер Е.Ш. Либерально-демократические ценности и средний класс // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. 2010. №. 3. С. 30-32.

69) Горшенина Е.В., Вицелярова К. Н. Социальная ответственность и культура предпринимательства // Экономические исследования. 2017. №. 3

70) Гневашева В.А. Производительность труда в России: Социально-экономические аспекты оценки / Гневашева В.А. // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 3-2. С. 53-57.

71) Гневашева В.А. Оценки производительности труда в России / Гневашева В.А. // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 3 (101). С. 107-113.

- 72) Григорьев С.Н., Еленева Ю.Я., Андреев В.Н. Рост стоимости технологического капитала как критерий и результат инновационного развития предприятий // Актуальные проблемы экономики. 2014. №. 1. С. 150-162
- 73) Гуриев С.М., Плеханов А., Сонин К.И. Экономический механизм сырьевой модели развития // Вопросы экономики. 2010. №. 3. С. 4-23
- 74) Гурьева М.А. Теоретические основы концепта циркулярной экономики // Экономические отношения. 2019. Т. 9. №. 3. С. 2311-2336.
- 75) Гусейнов Р. История мировой экономики: Запад-Восток-Россия. 2004.
- 76) Гусейнов Р. История экономики России. М.: ИВЦ "Маркетинг. 1999
- 77) Гэлбрейт Д. Экономические теории и цели общества. М.: Издательство "Прогресс", 1976
- 78) Давыдовский Ф.Н. Регламентация труда руководителей, специалистов и служащих как средство анализа содержания управленческой деятельности // Экономика, предпринимательство и право. 2014. №. 3
- 79) Деборин А.М. Мироззрение Спинозы // Вестник Коммунистической академии. М. 1927. №. 20
- 80) Демидов Н.В. Трудовое право России: системные проблемы истории и современности // Журнал российского права. 2015. №. 11 (227)
- 81) Деревянко О. Социально-экономический механизм планирования бизнес-процессов предпринимательских структур: автореферат дисс... канд. экон. наук. СПб, 2004.
- 82) Джураева З.А. Влияние материального стимулирования на производительность труда // Мировая наука. 2019. №. 6. С. 157-162
- 83) Джагинова И.Р., Джагинова Л.Р., Владимирова А.В. Состояние рынка труда РФ в условиях санкций // Стратегия экономического развития России с учетом влияния мирового сообщества. материалы VII Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. 2015. С. 10

- 84) Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореферат дисс... доктора юр. наук. Барнаул, 2008
- 85) Долгов Д.И. Экономика и управление: мир необъятного. Саранск: МГПУ, 2014
- 86) Долженкова Ю.В. Развитие теории и практики рекрутмента в Российской Федерации: автореферат дисс... доктора экон. наук. 2011.
- 87) Друкер П.Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003.
- 88) Друкер Питер Ф. Эпоха разрыва. Ориентиры для нашего меняющегося общества. М.: Вильямс, 2007.
- 89) Дубравская Э.И. Исследование структуры неформальной занятости в России на основе интегрирования методов факторного и кластерного анализа // Наука о данных. 2020. С. 99-101
- 90) Дубров А.М., Мхитарян В.С., Трошин Л. И. Многомерные статистические методы. М.: Финансы и статистика, 2011.
- 91) Дудин М.Н., Лясников Н.В. О некоторых методологических аспектах моделирования инновационной трансформации социально-экономических систем // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. №. 15.
- 92) Дудин М.Н., Лясников Н.В., Решетов К.Ю. Экономико-математическое моделирование процессов разработки и принятия управленческих решений на предприятиях и в предпринимательских структурах // Экономика и предпринимательство. 2015. №. 2. С. 924-930.
- 93) Дыльнова З.М. Предпринимательство: экономический и социологический взгляд на проблему // Вестник РУДН. Серия Социология. 2006, № 1(9). С. 83-93.
- 94) Дятлов С., Селищева Т. Регулирование экономики в условиях перехода к инновационному развитию. Litres, 2018.
- 95) Егоршин В.М. Экономика и государство (настоящее и будущее) //

Правовое поле современной экономики. 2012. №. 10. С. 77-99.

96) Егоршин А.П., Гуськова И.В., Серебровская Н.Е., Мариико В.В. // Управление креативным персоналом как важнейшее направление развития предпринимательства. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 5-1. С. 66-73.

97) Еленева Ю.Я., Андреев В.Н. Технологический капитал: методологические основы концепции // Вестник МГТУ Станкин. 2016. №. 1. С. 81-85

98) Елин А.М. Социально-экономические основы реформирования охраны труда в Российской Федерации: автореферат дисс... доктора экон. наук, 2012.

99) Еремеев М.А., Кублин И.М. Формирование принципов обеспечения эффективности системы оплаты и стимулирования труда // Современная экономика: проблемы и решения. 2011. Т. 1. С. 83-92

100) Задворных Н.В. Причины проявления симптомов в сценариях выученной беспомощности // Интеллектуальные ресурсы-региональному развитию. 2019. Т. 5. №. 2. С. 374-378.

101) Заиченко Я.И. Венчурное предпринимательство как предпосылка для развития инновационной деятельности // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 6 (89). С. 211-214

102) Зайцев А.А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты // Вопросы экономики. 2016. Т. 9. №. 9. С. 67-93.

103) Зайцева И.Ю., Бибаева Е.В. Занятость и безработица в России: анализ основных тенденций // Современные исследования. 2018. №. 1. С. 21-22.

104) Закирова И.Р. Исследование проблем развития предпринимательства в сфере услуг // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. №. 5. С. 102-106

105) Заложнев Д.А., Новиков Д.А. Модели систем оплаты труда. М.:

ПМСОФТ. 2009

106) Збышко Б.Г. Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. 2012. №. 4. С. 15-22.

107) Збышко Б.Г. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений в России: автореферат дисс... доктора экон. наук. М., 2004.

108) Зворыкина Т.И. Эффективное предпринимательство в сфере услуг через стандартизацию и социальное партнерство // Теория и практика развития предпринимательства: современные концепции, цифровые технологии и эффективная система. 2018. С. 118-121

109) Землянухина С.Г., Щавлев А.А. Повышение производительности труда как результат реализации конкурентных преимуществ работников // Труд и социальные отношения. 2014. №. 10. С. 22-34.

110) Зомбарт В. Буржуа. М., 1994

111) Зоргнер А. Технологический прогресс, трансформация рынков труда и спрос на компетенции // Форсайт. 2019. Т. 13. №. S2.

112) Иванова О.Э., Корнеев Д. Н., Корнеева Н. Ю. Управление человеческими ресурсами: концепция и методология оценки. Челябинск: Изд-во ЗАО "Библиотека А. Миллера", 2018

113) Иванчина Ю.В. Влияние правового регулирования труда на экономическое развитие // Пермский юридический альманах. 2020. №. 3

114) Иншаков О.В., Фролов Д.П. Институциональность пространства в концепции пространственной экономики // Пространственная экономика. 2007. №. 1; Иншаков О.В., Русскова Е.Г. Инфраструктура рыночного хозяйства: системность исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2005. №. 2.

115) Искандарян Г.О., Едигарян М.Б., Клепалко И.Ю. Мотивация персонала как способ повышения производительности труда // Гуманитарный научный журнал. 2019. №. 1. С. 174-178

116) Казанцева С.Ю. Вынужденное предпринимательство // Новое слово в науке: перспективы развития. 2017. №. 1. С. 268-270

117) Камышова А.Б. Трансформация государственного регулирования в условиях глобализации // Россия и Санкт-Петербург: экономика и образование в XXI веке. 2018. С. 9-15.

118) Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. 2001. Т. 2. №. 2

119) Капелюшников Р.И. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. 2009. №. 4. С. 59-79.

120) Караваева И.В., Бухвальд Е.М., Павлов В.И., Казанцев С.В., Гельвановский М.И., Иванов Е.А., ... Колпакова И.А. Федеральный бюджет России на 2018-2020 годы: новый шаг к победе над дефицитом и инфляцией? // Вестник Института экономики РАН. 2018. №. 1.

121) Карпикова И.С. Особенности теоретической интерпретации феномена социального иждивенчества в условиях российского социума // Baikal research journal. 2017. Т. 8. №. 4

122) Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки // Электронный журнал Знание. Понимание. Умение. 2008. №. 8.

123) Катульский Е.Д. Регулирование трудовых отношений в переходный период к рыночной экономике: автореферат дис... доктора экон. наук. Москва, 1996

124) Кац А.И. Производительность труда в СССР и главных капиталистических странах / Науч.-исслед. ин-т труда Гос. ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. М.: Экономика, 1964

125) Казакова Е.А., Черникова О.П. Виды и показатели устойчивого развития предприятия // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. сборник научных статей III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 336-341.

126) Киварина М.В. Концепция корпоративного гражданства: российские особенности // Ответственный редактор. 2016. С. 59

127) Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Кириллов А.В., Шаталова Н.И., Коновалова В.Г., Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В., Шеходанов Д.Г., Эсаулова И.А., Митрофанова Е.А., Каштанова Е.В., Пугач С.П. Управление персоналом в России: парадигмы и практика // монография / Москва, 2016. Том Книга 3

128) Клейнер Г.Б. Институты: определение, признаки и направления исследования // Управление. 2016. №. 3 (13).

129) Клейнер Г.Б. Системный ресурс стратегической устойчивости экономики // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2015. №. 4 (223)

130) Клейнер Г.Б., Рыбачук М.А. Опыт применения системной теории государственного воздействия в анализе экономических преобразований: пример Китая и России // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2019. №. 2 (38);

131) Климов А.С. Повышение производительности труда методом изменения системы оплаты труда на предприятии // Экономика и социум. 2019. №. 3. С. 627-639

132) Ключарев В.А., Шмидс А., Шестакова А.Н. Нейроэкономика: нейробиология принятия решений // Экспериментальная психология. 2011. Т. 4. №. 2. С. 14-35

133) Коваленко Н.В., Сулейманова Т.А. Отечественный и зарубежный опыт государственной поддержки малого и среднего предпринимательства // ЦИТИСЭ. 2020. №. 2. С. 471-485

134) Коженко Я.В., Мамычев А.Ю. Сервисное государство: проблемы теории и практики реализации // Власть. 2010. №. 3

135) Козина И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. №. 4. С. 55-64.

136) Кокин Ю.П. Оценка сложности труда служащих социалистических производственных предприятий (Методол. основы): автореферат дисс... кандидата экон. наук. Москва, 1967

137) Колганов А.И. Позиции СССР в мировой экономике и проблема доверия к советскому строю (субъективные заметки) // Философские науки. 2012. №. 1. С. 68-72.

138) Колесниченко Е.А., Иванова Е.Ю., Выжимова Н.Г. Совершенствование методов обучения персонала в организации // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №. 5. С. 474-484.

139) Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В. Человек и труд в цифровой экономики // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2019. № 3. С. 170-184.

140) Коновалова Г.И. Методология внутрифирменного управления на основе системной интеграции // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. №. 2. С. 109-117.

141) Конотопов М.В., Сметанин С.И. История экономики России. КноРус, 2006.

142) Кораблин К.К. К вопросу об использовании труда ссыльнокаторжных при освоении и заселении Сибири и Дальнего Востока в XVI-начале XX вв. // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. 2017. №. 1

143) Корнейчук Б.В. "Эффект колеи" в контексте эволюционной теории экономических изменений // Terra eonomicus. 2016. Т. 14. №. 1.

144) Костин Л.А. Производительность труда и технический прогресс. М.: Экономика, 1974.

145) Костин Л.А., Костина С.Л. Кардинальное повышение производительности труда. М.: Профиздат, 1986.

146) Кох М.Н., Горбатов П.О. Мотивация деятельности руководителя // Психология человека и общества. 2020. № 5 (22). С. 26-30.

147) Кравченко Л.Н. Сценарии развития отечественной экономики //

Международная научно-практическая конференция "Актуальные проблемы экономического развития". 2015. С. 164-168.

148) Куделич М.И. Система нормативных требований к оценке эффективности национальных проектов: актуальные проблемы // Финансовый журнал. 2019. №. 4 (50).

149) Кудров В.М. Советская модель экономики: тяжелое наследство // Общественные науки и современность. 1999. №. 3. С. 100-113.

150) Кудров В.М. Советская экономика в ретроспективе. М.: Наука, 2003

151) Кудринская Л.А. Субъект труда современной российской науки: тенденции изменения // Труд и общество в реалиях XXI века / Сборник научных статей. Отв. ред. Р.В. Карапетян. Санкт-Петербург, 2017. С. 649-655.

152) Кунин В.А., Тарутько О.А. Система показателей конкурентоспособности предпринимательских структур // Проблемы современной экономики. 2018. №. 1 (65)

153) Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В. Человек и труд в цифровой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2019. №. 3.

154) Крекова М.М. Неустойчивость социально-трудовых отношений в малом бизнесе / Крекова М.М., Киселева Е.М. // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. 2017. № 3. С. 71-73.

155) Крекова М.М., Киселева Е.М., Миндлин Ю.Б. Проблемы и перспективы мотивации трудовой активности // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2018. №. 8. С. 25-28.

156) Ламзин Р.М., Александрова В.В. Инновационные способы повышения эффективности деятельности персонала // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. 2016. №. 6. С. 16-21.

157) Лебедев О.Т., Родионов Д.Г., Мокеева Т.В. Построение социально-

экономического механизма управления жизненным циклом фундаментальных научно-технологических инноваций // Экономика и предпринимательство. 2019. №. 5. С. 701-709.

158) Леденева Е.А. Трудовой потенциал в системе категорий труда // Известия Российского государственного педагогического университета им. АИ Герцена. 2008. №. 49

159) Леонтьева Л.С., Ильин А.Б. Компетентностные характеристики предпринимательского труда как ресурса повышения конкурентных преимуществ бизнес-дениц // Современная конкуренция. 2019. Т. 13. № 1 (73). С. 65-72.

160) Лельчицкий И.Д., Ершов В.А., Песков И.В. Система поликультурных компетенций преподавателя Вестник ТвГУ, серия "Психология и педагогика". 2018. С.1-8

161) Лепский В. Эволюция представлений об управлении (методологический и философский анализ). – Litres, 2019.

162) Литвинов В.А. Покупательная способность денежных доходов населения в системе исследования уровня жизни: автореферат дисс... доктора экономических наук. М., 1999

163) Лобанова А.И. Исследование мотивации к трудоустройству молодых специалистов // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. №. 3. С. 411-413

164) Локтюхиной Н.В. Рынок труда: совпадают ли ожидания работодателей и молодых специалистов // Современные технологии в науке и образовании - СТНО-2018. Сборник трудов международного научно-технического форума: в 11 томах. Под общей редакцией О.В. Миловзорова. 2018. С. 147-151.

165) Лоргина Н.Н. Развитие форм и методов обучения персонала корпорации: организационные и экономические аспекты: автореферат дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2011

166) Лохтина Т.Н., Метелица В.И. Рынок труда и социально-

экономические проблемы населения России // Вестник евразийской науки. 2019. Т. 11. №. 1.

167) Лубягина Ю.В., Попова М.Н., Дремина А.В., Бурнакова Д.В., Прасолова М. Д. Реинжиниринг бизнес-процессов: содержание и проблемы реализации в современной экономике // Научный форум: Экономика и менеджмент. 2018. С. 63-67.

168) Лузан П.П. Был ли триумф советской экономики? // ЭКО. Экономика и организация промышленного производства. 2002. №. 5. С. 151-160.

169) Лукьянов А.С. Психологические условия развития мотивации профессиональной деятельности, связанной со становлением субъектно-деятельностной позиции будущих менеджеров на этапе обучения в вузе: автореферат дисс... канд. психологических наук. Ставрополь, 2005.

170) Лясников Н.В., Дудин М.Н., Широковских С.А. Предпринимательские структуры: устойчивость, инновационность, конкурентоспособность. Монография. М.: Издательство "Элит", 2011

171) Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // Социологические исследования. 1983. №. 4. С. 64-71

172) Максимова Е.И. Экономика Китая: перспективы мены модели экономического роста // Восточная аналитика. 2014. №. 4.

173) Маллаева А.А. Развитие малого и среднего предпринимательства в России на современном этапе // Актуальные вопросы теории и практики управления. 2019. С. 171

174) Малых О.Е. Экономическое поведение государства: сущность, факторы, модели: автореферат дисс... доктора экон. наук. М., 2008

175) Мамедов О.Ю. Нерыночный драйвер смешанной экономики // Terra Economicus. 2018. Т. 16. №. 1.

176) Маметьев И.В. Особенности теневой экономики в СССР "Эпохи застоя" // Вестник Астраханского государственного технического

университета. 2020. №. 1 (69).

177) Мамонтов В.Д., Меркулова Е.Ю. Индивидуальное и социальное начала современного предпринимательства // Социально-экономические явления и процессы. 2015. Т. 10. №. 4.

178) Маннапов Р.Г., Ахтариева Л.Г. Социально-экономический механизм управления регионом: формирование, функционирование, развитие. М.: Компания КноРус, 2008

179) Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 3. Кн. III. М., 1970.

180) Махов А.А., Никифоров Ю.Н. Мир после второй мировой войны - от биполярности к полицентризму // Вторая мировая и великая отечественная война и современность. 1996. С. 125-127.

181) Мацкуляк И.Д. Закон перемены труда и проблемы формирования квалифицированной рабочей силы сельского хозяйства в современных условиях: автореферат дисс... канд. экон. наук. М., 1979

182) Медведев Е.Ю., Ермашкевич Н.С. Системы оплаты труда и стимулирование персонала: проблемы и перспективы развития // Синергия Наук. 2019. №. 33. С. 139-146

183) Меерович М.Г., Хмельницкий Д. Роль иностранных архитекторов в становлении советской индустриализации // Пространственная экономика. 2005. №. 4

184) Менеджер (гендерный аспект): монография / Г.В. Омеляненко, О.П. Рогач, Л.С. Сычева. М.: Юпитер, 2006

185) Меньшикова О.И. Управление социальными процессами в социально-трудовой сфере реформируемой России: автореферат дис... доктора экон. наук. Москва, 2001

186) Мерло П. Электоральная практика, права человека и общественное доверие к демократической системе // Полис. 1995. – №. 4. С. 123-130

187) Митрофанова И.В., Рябова И.А., Трилицкая О.Ю., Чигарева Т.В.,

Пономарева А.С. Мировой и российский опыт трансформации подходов к мотивации и стимулированию труда работников предприятий // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. №. 1-1. С. 452-472

188) Митрофанова И.В., Корсакова И.В., Пономарева А.С., Калиничева И.Д. Мотивация и стимулирование труда: эволюция концептуально-методологических подходов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 1-1. С. 436-451.

189) Митрюхина К.К. Стимулирование труда работников коммерческих организаций // European Scientific Conference. 2019. С. 94-97.

190) Михеева Н.Н. Дифференциация социально-экономического положения регионов России и проблемы региональной политики // Научные доклады РПЭИ. 2000. №. 99/09. С. 48.

191) Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ВШЭ, 2017

192) Мозиас П. Экономика Китая: погружение в новую нормальность // Вопросы экономики. 2015. №. 5. С. 134-158

193) Моисеенко Ж.Н., Шароватова Т.И., Дармостук Е.А., Смолякова К.А. Стратегическое планирование на предприятиях в современных условиях // Современное состояние и приоритетные направления развития аграрной экономики в условиях импортозамещения. Материалы международной научно-практической конференции. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Департамент научно-технологической политики и образования, Донской государственный аграрный университет. 2015. С. 134-137.

194) Мурзаева Е.С. Периодизация истории государственного регулирования труда молодых специалистов в советское время // Знание. Понимание. Умение. 2013. №. 4.

195) Мустафин Р.Р. Правовое регулирование рабочего времени в Российской империи // Государство и право. 2011. №. 12. С. 108-111

196) Мустафин Р.Р. Социально-экономические права рабочих в

фабричном законодательстве Российской империи // Гражданское общество в России и за рубежом. 2013. №. 1. С. 38.

197) Найденова Ю.Н., Леонтьева В.В. Влияние неопределенности экономической политики на инвестиции российских компаний // Вопросы экономики. 2020. №. 2. С. 141-159.

198) Науменко Т.В. Деятельностный подход как объяснительный принцип для институциональной экономики // Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. Т. 2. №. 2. С. 4-6.

199) Нечаева А.В., Рузаева Е.М. Локальное регулирование трудовых отношений // Национальное гуманитарное знание. 2019. С. 160-165.

200) Николаева Е. Новая методика расчета производительности труда // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. 2019. №. 2. С. 41-51.

201) Никонова А.А. Модели технологичного роста российской экономики: проблемы и решения // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. Т. 14. №. 3 (360).

202) Никонова А.А. Перспективы и особенности реализации модели технологичной экономики в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. Т. 14. №. 2 (359)

203) Новиков А.В. Современный взгляд на социально-экономический механизм управления российским предприятием // Экономика и экологический менеджмент. 2011. №. 2. С. 146-155

204) Новоселов С.Н., Ветрова В.Д. Методология подготовительного периода разработки дорожной карты внедрения конкурентопозитивных сервисориентированных технологий управления персоналом // Вестник Академии знаний. 2018. №. 3. С. 221-226.

205) Норт Д., Уоллис Д., Вайнгаст Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. Института Гайдара, 2011.

206) Нуреев Р.М. Экономическая компаративистика (сравнительный анализ экономических систем). М.: Scientific magazine Kontsep, 2017.

207) Нуреев Р.М., Гретченко А.И. Реформы и застой в советской экономике // Историко-экономические исследования. 2008. Т. 9. №. 3.

208) Нуреев Р.М., Латов Ю.В. Когда и почему разошлись пути развития России и Западной Европы (подход с позиции институциональной экономической истории) // Мир России. Социология. Этнология. 2011. Т. 20. №. 4

209) Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. М.: Wolters Kluwer Russia, 2011

210) Окольская Л.А. Российская формула труда: исторический экскурс // Человек. 2006. №. 4. С. 16–30

211) Олейник А. Институциональные ловушки" постприватизационного периода в России // Вопросы экономики. 2004. №. 6. С. 79-94

212) Олейник А. Модель сетевого капитализма // Вопросы экономики. 2003. №. 8. С. 132-149

213) Олейник Н.Н., Олейник А.Н. Генезис права на труд в мире // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2014. №. 4. С. 160-173.

214) Орлова Л.Н. Инновационная экономика: факторы и противоречия развития, уровни формирования // Вестник евразийской науки. 2015. Т. 7. №. 3 (28).

215) Павлов П.Н., Каукин А.С. Оценка совокупной факторной производительности российской экономики на основе методики BLS // Экономическое развитие России. 2019. Т. 26. №. 12.

216) Паспорт национального проекта "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

217) Пахомов Ю.В. Система управления по результатам //

Общественные науки и современность. 2007. №. 4. С. 133-142

218) Петухов В.И. Проблемы реинжиниринга российских предприятий. М.: Directmedia, 2014

219) Пинаева Д.А. Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов в системе государственной политики, направленной на ускорение научно-технического прогресса в конце 1950-х-начале 1960-х годов (на примере деятельности Татарского областного совета ВОИР) // Научный диалог. 2017. №. 10.

220) Пинаева Д.А. Партийное руководство научно-просветительской деятельностью в СССР (на примере всесоюзного общества "Знание") // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2015. №. 11-3. С. 113-119

221) Пителинский К.В. О перспективности применения фрактального моделирования для исследования технических и социальных систем // Межотраслевая информационная служба. 2007. №. 4. С. 12-26.

222) Плышевский Б.П. Соотношение динамики производительности и оплаты труда // Вопросы статистики. 2002. №. 6. С. 3-6.

223) Половинко В.С., Тимошенко О. Ю. Управление по целям: реализация в системе управления персоналом. М., 2008

224) Полтерович В.М. и др. Судьба экономических программ и реформ в России (Круглый стол в рамках XVIII Апрельской международной научной конференции НИУ ВШЭ) // Вопросы экономики. 2017. №. 6. С. 22-44

225) Полтерович В.М. Институты догоняющего развития (к проекту новой модели экономического развития России) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. №. 5 (47).

226) Пономарева И.К., Акифьев И.В. Система оплаты труда на предприятии // Форум молодых ученых. 2019. №. 1-2. С. 1288-1295.

227) Попов В. Закат плановой экономики // Эксперт. 2008. Т. 640. №. 1

228) Попов Л., Голубева О., Устин П. Добро и зло в этической

психологии личности. М.: Издательство Института психологии РАН, 2019.

229) Попов С. Все формулы мира. Как математика объясняет законы природы. М.: Альпина нон-фикшн, 2019.

230) Поспелов А., Горин Я. Неформальная занятость и теневая экономика // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности. 2020. С. 86-89.

231) Производительность труда в промышленности СССР / Акад. наук СССР, Институт экономики. Москва; Ленинград: Госплан, 1940.

232) Пряжников Н.С. Проблема критериев справедливой дифференциации доходов по разным должностям в системе мотивации и стимулирования труда госслужащих // Экономика. Налоги. Право. 2017. №. 5

233) Пулинец С.Э. Нормативно-правовое регулирование расчетов с персоналом по оплате труда в российской и зарубежной практике: обзор и сравнение // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. 2020. №. 1. С. 203-215.

234) Ракоти В.Д. Совершенствование организации премирования работников: методологические вопросы: автореферат дисс... канд. экон. наук. М., 1974

235) Радаев В.В. Малый бизнес // Вопросы экономики. 2014. № 14. С. 25.

236) Разумова Т.О., Бурак И.Д. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2019. №. 5. С. 3-14.

237) Репин В., Елиферов В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. Litres, 2017

238) Ржаницына Л.С. Без стимулирования труда не поднять его производительность // Вестник Института экономики РАН. 2016. №. 5

239) Роик В.Д. Социальная защита работника в процессе труда. Проблемы теории и практики: автореферат доктора экон. наук. М., 1994

240) Рофе А.И., Збышко Б.Г. Рынок труда, занятость населения,

экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997

241) Рошин С.Ю., Сидорова А.С., Солнцев С.А. // Структура заработной платы как инструмент кадровой политики российских компаний. Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 4. С. 481-498.

242) Сабитова Л.И. Роботизация и автоматизация в современном мире // Международный молодежный симпозиум по управлению, экономике и финансам. 2018.

243) Сабетова Т.В., Журкина Т.А. Влияние ожиданий справедливости населения на макроэкономическом уровне на трудовую мотивацию // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий. Сборник III Всероссийской (национальной) научной конференции. 2018. С. 919-922.

244) Савченко И.А. Модель социальной политики современной России // Инновационная наука. 2016. №. 3-4 (15).

245) Сагдеева Г.С., Сагдеев А.А., Рахматуллин Д.Р. История организации изобретательства и рационализаторства // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. №. 4-5. С. 68-70.

246) Садовничий В.А., Акаев А.А., Коротаев А.В., Малков С.Ю. Моделирование и прогнозирование мировой динамики. М.: ИСПИ РАН, 2012

247) Сазанова С.Л., Маркова М.В. Бизнес-образование, институт предпринимательства и предпринимательская деятельность в современной России // Управление. 2016. №. 1 (11).

248) Сайфуллаев Ш. Р. Нелогичность классиков экономической философии // Экономика и предпринимательство. 2012. №. 5. С. 154-160

249) Сардарян А.Р., Бурчакова М.А. Стресс в организации: управление в контексте социально-ориентированной экономики // Российское предпринимательство. 2012. №. 20

250) Сергеев Е.П., Кирилина Т.Ю. Тенденции развития социальной ответственности предпринимательства: сравнительный анализ России и Германии. М., 2015

251) Сергушина Е.С., Елаева А.В., Кабанов О.В., Логинов В.В. Роль

инвестиций в экономике Российской Федерации // Концепт. 2019. №. 5

252) Сеялова Г. Социально-экономический механизм управления предприятиями. М.: Litres, 2017

253) Смирнова Е.А., Антошкина А.Д. Влияние пандемии на экономику и финансовую безопасность Российской Федерации // Экономика и предпринимательство. 2020. №. 6. С. 140-143.

254) Сорос Д. Советская система: к открытому обществу. М.: Политиздат, 1991

255) Сошко И.А. Специфика исследований российского предпринимательства на рубеже XX-XXI веков // Вестник Чувашского университета. 2015. №. 2.

256) Спиноза Б. Этика. Мультимедийное издательство Стрельбицкого, 2018.

257) Степанов Н.С., Соколовская Е.А. Перспектива развития институтов малого предпринимательства в рамках модернизации российской экономики // Пространственный потенциал развития России: невыученные уроки и задачи на будущее. 2019. С. 372-377

258) Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: движение к поствашингтонскому консенсусу // Вопросы экономики. – 1998. – №8.

259) Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Издательство государственной политической литературы, 1957

260) Судаков К. В. Биологические мотивации. М.: Наука, 1971.

261) Сухов Н.Э. Моделирование стратегии организационного развития инновационного предприятия: автореферат дисс. ... канд.экон.наук. – М., 2011.

262) Султанова Д.Ш., Хаертдинова А.А., Бурганов Р.Ф. Управление инновациями в области повышения производительности труда // Монография / Казань, 2015.

263) Сыченко Е.В. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях // Журнал правовых и экономических исследований. 2012. №. 1.

С. 51-56

264) Талер Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики (Misbehaving: The Making of Behavioral Economics). М.: ЭКСМО, 2018

265) Талер Р., Санстейн К. Nudge. Архитектура выбора. М.: МИФ, 2017.

266) Тамбовцев В.Л. Институциональные изменения в российской экономике // Общественные науки и современность. 1999. №. 4. С. 44-53

267) Тамбовцев В. Теории государственного регулирования экономики. –Litres, 2017.

268) Тарасова И.А. К вопросу о законодательном регулировании фабрично-трудовых отношений в Российской Империи в дореформенный период // Актуальные вопросы в научной работе и образовательной деятельности. 2015. С. 139-143

269) Тарская О.Ю., Хамбиков О.В. Социокультурные контексты адаптации к глобализации рынка труда // Вестник Поволжского института управления. 2018. Т. 18. №. 4

270) Тарушкин А.Б. Институциональная экономика: Идеи и концепции. СПб: Издательство "Питер", 2014.

271) Темницкий А.Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. №. 2 (10).

272) Тимошина Т.М. Экономическая история зарубежных стран. М.: Юстицинформ, 2012

273) Тимошина Т.М. Экономическая история России. М.: Юстицинформ, 2018.

274) Толкачев С.А., Кулаков А.Д. Роботизация как направление неоиндустриализации (на примере США) // Мир новой экономики. 2016. №. 2

275) Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. Москва: ин-т психологии РАН, 2017.

276) Туйцын Ю.В. Труд в философии и экономической теории Карла

Маркса // Марксизм и современность. 2009. С. 132-144

277) Турчин А.В., Батин М.А. Футурология. XXI век: бессмертие или глобальная катастрофа? М.: БИНОМ, 2014.

278) Удалов Ф.Е., Кузнецов В.П., Гарина Е.П. Изучение методов процессного управления промышленным предприятием // Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. 2011. №. 5-2;

279) Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: Издательство "Гиппо", 2008.

280) Упоров И.В., Бондарев П.А. Правовые основы использования труда осужденных к лишению свободы в Российской Империи первой половины XIX века // Фундаментальные научные исследования: теоретические и практические аспекты. 2018. С. 396-404.

281) Федорова А.Ю. Сравнение экономических показателей российской империи до и после первой мировой войны // Инновационная наука. 2015. №. 5-1

282) Филиппов В.М. Рынок труда, государственная политика на рынке труда и возможности профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. –2018.№. 2 (30).

283) Федченко А.А. Мотивационная составляющая повышения производительности труда // Материалы международной научно-практической конференции Современные проблемы экономики и менеджмента. 2018.

284) Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. М.: Изд-во "Новости" при участии изд-ва "Catallaxy", 1992.

285) Харари Ю. Homo deus. Краткая история будущего. М.: Издательство "Синдбад", 2019.

286) Хасанова А.Ш., Гатин А.Д. Особенности развития неформальной занятости в современной российской экономике // Вестник экономики, права и социологии. 2017. №. 4

287) Хекало О.Ю., Осипкова С.Е. Проблемы и перспективы развития

малого и среднего бизнеса в России // Проблемы развития предприятий: теория и практика. 2019. С. 237-241

288) Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2000

289) Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. СПб: Изд-во ЛГУ, 1991; Гусов К.Н. Международное трудовое право. М.: Издательство "Проспект", 2014

290) Хунг Н.М. Конкуренция в российской экономике // Редакционная коллегия. 2019. С. 61

291) Цветков В.А., Шутьков А.А., Дудин М.Н., Лясников Н.В. Проблемы развития малого предпринимательства в сельском хозяйстве // Экономика сельского хозяйства России. 2017. №. 12. С. 15-26

292) Чуланова О.Л. Инновационные технологии управления проектами: гибкая методология Agile manifesto // Вестник Сургутского государственного университета. 2018. №. 1. С. 98-105

293) Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – №. 4 (52).

294) Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. №. 4 (52).

295) Шарафуллина Р.Р. Проблемы институционализации неформальной занятости // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие. 2019. С. 349-353

296) Шарохина С.В., Пудовкина О.Е. Концептуальный подход к устройству системы управления предприятием // Вектор экономики. 2019. №. 3. С. 99

297) Шахгираев И.У., Албастов А.Р. Субъекты малого и среднего предпринимательства в условиях всемирной пандемии: российский и зарубежный опыт // Экономика и предпринимательство. 2020. №. 8. С. 740-743.

298) Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности. М.: Directmedia, 2015

299) Шеварднадзе Э.А. Когда рухнул железный занавес. М.: Издательство "Европа", 2009.

300) Шевченко О.Ю., Кузнецова А.В. Анализ малого предпринимательства в Российской Федерации // Экономика сферы сервиса: проблемы и перспективы. 2019. С. 68-71.

301) Шестакова Е.Е. На пути реформирования пенсионных систем: новые технологии и старые проблемы // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. №. 78.

302) Шляхова И.А. Виды и системы оплаты труда // Аллея науки. 2019. Т. 1. №. 8. С. 355-358

303) Шпилькина Т.А., Ковалев А.И. Региональные проблемы российского предпринимательства // Двадцать пятые апрельские экономические чтения. 2019. С. 117-121

304) Штринева Т.И. Принцип свободы труда на современном этапе развития трудового права (теоретико-правовой аспект) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №. 4. С. 11-13.

305) Шулимова А.А. Эволюция институциональных форм социальных инвестиций в современной России // Современная экономика: проблемы и решения. 2015. Т. 3. С. 40-48

306) Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Издательство ЭКСМО, 2007

307) Щенников М.А. Организационно-функциональные факторы совершенствования управления на промышленных предприятиях: автореферат дисс... канд. экон. наук. Нижний Новгород, 2008.

308) Щербаков А.И. Совокупная производительность труда и основы ее государственного регулирования: диссертация ... доктора экон. наук: 08.00.05. Москва, 2004

309) Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. №1

310) Якушев А.Ж., Филин С.А. Человеческий капитал, малое и среднее предпринимательство, социальное партнерство в государстве инновационного типа // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2008. №. 12

311) Яцкевич В.Н. Правовая природа государственного плана распределения молодых специалистов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 1978. №. 1. С. 87-93

Источники на иностранном языке

312) Acemoglu D. Training and innovation in an imperfect labour market // The Review of Economic Studies. 1997. Т. 64. №. 3. С. 445-464

313) Afonasova M.A. et al. Digitalization in economy and innovation: the effect on social and economic processes // Polish Journal of Management Studies. 2019. Т. 19.

314) Ahlgren L., Engel L.C. Lifelong learning through SMEs: exploring workplace learning in the UK // Journal of Workplace Learning. 2011. Vol. 23. No 5. pp. 331-348.

315) Allan B.B. Paradigm and nexus: neoclassical economics and the growth imperative in the World Bank, 1948–2000 // Review of International Political Economy. 2019. Vol. 26. No 1. С. 183-206

316) Altamony, H., Al-Salti, Z., Gharaibeh, A., & Elyas, T. The relationship between change management strategy and successful enterprise resource planning (ERP) implementations: A theoretical perspective // International Journal of Business Management and Economic Research. 2016. Vol. 7. No 4. p. 690-703.

317) Alvarez S.A., Barney J.B. Resource-based theory and the

entrepreneurial firm // *Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset*. 2017. pp. 87-105.

318) Ashcroft L. Developing competencies, critical analysis and personal transferable skills in future information professionals // *Library review*. 2004. Vol. 53. No 2. pp. 82-88.

319) Ashenfelter O., Johnson G.E. Unionism, relative wages, and labor quality in US manufacturing industries // *International Economic Review*, 1972. pp. 488-508

320) Auty R.M. Patterns of rent extraction and deployment in developing countries: implications for governance, economic policy and performance // *Advancing Development*. Palgrave Macmillan, London, 2007. pp. 555-577.

321) Barbour A.M.L. The Impact of Professional Learning Collaboration on Teacher and Team Development: dissertation Doctor of Education, Columbus State University, 2018.

322) Barney J.B. The resource-based theory of the firm // *Organization science*. 1996. Vol. 7.No. 5. pp. 469-469

323) Barney J.B., Mackey T.B. Testing resource-based theory // *Research methodology in strategy and management*. Emerald Group Publishing Limited, 2005. pp. 1-13.

324) Bergson A. A problem in Soviet Statistics // *The Review of Economics and Statistics*. 1947. Vol. 29. No 4. pp. 234-242.

325) Bilbao-Osorio B., Rodríguez-Pose A. From R&D to innovation and economic growth in the EU // *Growth and Change*. 2004. Vol. 35. No 4. pp. 434-455

326) Blank R. *Cross-functional Productivity Improvement*. Productivity Press, 2018

327) Bond A.R., Belkindas M.V., Treyvish A.I. Economic Development Trends in the USSR, 1970-1988: Part I (Production and Productivity) // *Soviet geography*. 1990. Vol. 31. No 10. pp. 705-731.

328) Bouncken R.B., Reuschl A.J. *Coworking-spaces: how a phenomenon*

of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship // Review of managerial science. 2018. Vol. 12. No 1. pp. 317-334.

329) Bowles S., Durlauf S.N., Hoff K. (ed.). Poverty traps. Princeton: Princeton University Press, 2016.

330) Brears R. The circular economy and the water-energy-food nexus. NFG Policy Paper No. 7/2015

331) Brennan L., Valos M., Hindle K. On-hired workers in Australia: motivations and outcomes // On-hired workers in Australia: Motivations and outcomes. 2003. pp. XIII.

332) Brosch T., Sander D. (ed.). Handbook of value: perspectives from economics, neuroscience, philosophy, psychology and sociology. Oxford University Press, 2015

333) Burns P., Dewhurst J. (ed.). Small business and entrepreneurship. – Macmillan International Higher Education, 2016.

334) Cappelen Å., Raknerud A., Rybalka M. The effects of R&D tax credits on patenting and innovations // Research Policy. 2012. T. 41. №. 2. C. 334-345

335) Cezanne C., Saglietto L. Human Capital-Intensive firms and symbolic value creation // Timisoara Journal of Economics and business. 2014. T. 7. №. 1. C. 70-88

336) Chang J.F. Business process management systems: strategy and implementation. Auerbach Publications, 2016

337) Chang L., Birkett B. Managing intellectual capital in a professional service firm: exploring the creativity–productivity paradox // Management Accounting Research. 2004. Vol. 15. №. 1. pp. 7-31.

338) Chemmanur T.J. et al. Top management human capital, inventor mobility, and corporate innovation // Journal of Financial and Quantitative Analysis. 2019. T. 54. №. 6. C. 2383-2422.

339) Chih Y.Y., Zwikael O. Project benefit management: A conceptual framework of target benefit formulation // International Journal of Project Management. 2015. Vol. 33. No 2. pp. 352-362

340) Chinloy P. Sources of quality change in labor input // The American Economic Review. 1980. Vol. 70. no 1. pp. 108-119.

341) Corneo G., Jeanne O. Conspicuous consumption, snobbism and conformism // Journal of public economics. 1997. Vol. 66. No 1. pp. 55-71

342) Corr P.J., McNaughton N., Wilson M.R., Hutchison A., Burch G., Poropat A. Neuroscience of motivation and organizational behavior: Putting the reinforcement sensitivity theory (RST) to work // Recent developments in neuroscience research on human motivation. Emerald Group Publishing Limited, 2016

343) Cosmetatos G.P., Eilon S. Effects of productivity definition and measurement on performance evaluation // European Journal of Operational Research. 1983. Vol. 14. №. 1. pp. 31-35.

344) Cozzarin B.P. Impact of organizational innovation on product and process innovation // Economics of Innovation and New Technology. 2017. T. 26. №. 5. C. 405-417.

345) Das M., Rangarajan K. Impact of policy initiatives and collaborative synergy on sustainability and business growth of Indian SMEs // Indian Growth and Development Review. 2020.

346) Data Science in the New Economy. A new race for talent in the Fourth Industrial Revolution // Centre for the New Economy and Society. World Economic Forum, July, 2019

347) Dewatripont M. Flexible integration: towards a more effective and democratic Europe. Centre for Economic Policy Research, 1995. Vol. 6;

348) Diewert W.E. Decompositions of productivity growth into sectoral effects // Journal of Productivity Analysis. 2015. Vol 43. No 3. pp. 367-387.

349) Dinopoulos E., Segerstrom P. Intellectual property rights, multinational firms and economic growth // Journal of Development Economics. 2010. T. 92. №. 1. C. 13-27

350) Dobija M. Labor productivity vs. minimum wage level // Modern Economy. 2011. Vol. 2. No. 05. pp. 780

- 351) Doo M., Sohn S. Productivity improvement of manufacturing SMEs via technology innovation in Korea // Department of Information and industrial engineering, Yonsei University, Republic of Korea. 2008
- 352) Doumeingts G. et al. Production management and enterprise modelling // Computers in Industry. 2000. T. 42. №. 2-3. C. 245-263
- 353) Dowrick S., Nguyen D.T. OECD Comparative Economic Growth 1950-85: Catch-Up and Conv // The American Economic Review. 1989. Vol. 79. No 5. pp. 1010
- 354) Ehrenberg R.G., Smith R.S. Modern labor economics: Theory and public policy. Routledge, 2017
- 355) Evans P.B. Predatory, developmental, and other apparatuses: A comparative political economy perspective on the third world state // Sociological forum. Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers, 1989. Vol. 4. No 4. pp. 561-587
- 356) Ferrante F. Revealing entrepreneurial talent // Small Business Economics. 2005. Vol. 25. No 2. pp. 159-174
- 357) Frank A.G. Human capital and economic growth // Economic Development and Cultural Change. 1960. Vol. 8. No 2. pp. 170-173
- 358) Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological forecasting and social change. 2017. T. 114. C. 254-280.
- 359) Fritsch M., Meschede M. Product innovation, process innovation, and size // Review of Industrial organization. 2001. T. 19. №. 3. C. 335-350
- 360) Gadrey J., Gallouj F. (ed.). Productivity, innovation and knowledge in services: New economic and socio-economic approaches. Edward Elgar Publishing, 2002
- 361) Galenson W. Russian labor productivity statistics // ILR Review. 1951. Vol. 4. No 4. pp. 497-508
- 362) Galindo M.Á., Méndez M.T. Entrepreneurship, economic growth, and innovation: Are feedback effects at work? // Journal of business research. 2014. T.

67. №. 5. C. 825-829

363) Geissdoerfer M., Savaget P., Bocken N.M., Hultink E.J. The Circular Economy—A new sustainability paradigm? // Journal of cleaner production. 2017. Vol. 143. pp. 757-768.

364) George A.C., Bley S., Pellegrino J. Characterizing and Diagnosing Complex Professional Competencies — An Example of Intrapreneurship // Educational Measurement: Issues and Practice. 2019.

365) Gordon D.M. Capital-labor conflict and the productivity slowdown // the American Economic Review. 1981. Vol. 71. No. 2. pp. 30-35.

366) Greenhalgh C., Rogers M. The value of intellectual property rights to firms and society //Oxford Review of Economic Policy. 2007. T. 23. №. 4. C. 541-567.

367) Grier K.B., Tullock G. An empirical analysis of cross-national economic growth, 1951–1980 // Journal of monetary economics. 1989. Vol. 24. No 2. pp. 259-276

368) Grossman G.M., Helpman E. Trade, innovation, and growth. Princeton University / Tel-Aviv University, 1990. Working Paper No 06-90. March

369) Guest D.E. Human resource management and performance: still searching for some answers // Human resource management journal. 2011. Vol. 21. No 1. pp. 3-13

370) Gunasekaran A. et al. Improving productivity and quality in small and medium enterprises: cases and analysis // International Small business Journal. 1996. Vol. 15. No 1. pp. 59-72

371) Hafeez K., Essmail E.A. Evaluating organisation core competences and associated personal competencies using analytical hierarchy process // Management Research News. 2007. Vol. 30. No 8. pp. 530-547.

372) Hamel G., Prahalad C.K. Competing in the new economy: Managing out of bounds // Strategic management journal. 1996. Vol. 17. No 3. pp. 237-242.

373) Hausberg J.P., Korreck S. Business incubators and accelerators: a co-citation analysis-based, systematic literature review // The Journal of Technology

Transfer. 2020. Vol. 45. No 1. pp. 151-176

374) Heckman J.J. The economics, technology, and neuroscience of human capability formation // Proceedings of the national Academy of Sciences. 2007. Vol. 104. No 33. pp. 13250-13255

375) Hessling P.A., Robinson E.E., Capps J.A., Gallardo-Williams M.T. Cross-Disciplinary Reading Circles: Community Building, Collaboration and Professional Growth // The Journal of Faculty Development. 2018. Vol. 32. No 3. pp. 19-24.

376) Hicks N.L. Education and economic growth // Economics of Education. Pergamon, 1987. pp. 101-107

377) Jackman R. et al. Structural unemployment // Oxford bulletin of economics and statistics. 1987. T. 49. №. 1. C. 9-36.

378) Jorgenson D., Gollop F.M., Fraumeni B. Productivity and US economic growth. Elsevier, 2016

379) Kaba A., Dubé M., Charania I., Donahue M. Collaborative practice in action: Building interprofessional competencies through simulation-based education and novel approaches to team training // Heal Educ Care. 2019. Vol. 3. No 2. pp. 1-9

380) Kahneman D. et al. (ed.). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Cambridge university press, 1982.

381) Kendrick J. Productivity trends: capital and labor // Productivity trends: Capital and labor. NBER, 1956. pp. -3-23.

382) Kleinknecht A. Is labour market flexibility harmful to innovation? // Cambridge Journal of Economics. 1998. T. 22. №. 3. C. 387-396.

383) Koehn E., Brown G. International labor productivity factors // Journal of construction engineering and management. 1986. Vol. 112. No 2. pp. 299-302.

384) Kornhauser A. Psychology of labor management relations. LERA for Libraries. 2014.

385) Курарова I. Особенности организационной культуры в женском трудовом коллективе // Proceedings of the International Scientific Conference.

2019, Vol. V. N 186. P. 197.

386) La Porta R., Shleifer A. Informality and development // Journal of Economic Perspectives. 2014. Vol. 28. N3. pp. 109-126.

387) Landau D. Government expenditure and economic growth: a cross-country study // Southern economic journal. 1983. pp. 783-792.

388) Laramie A.J. Innovations-Induced Investment and Its Amplification Effects. 2018

389) Leibenstein H. Allocative efficiency vs." X-efficiency" // The American Economic Review. 1966. Vol. 56. No 3. pp. 392-415

390) Lewis D.S. Organizational change: Relationship between reactions, behaviour and organizational performance // Journal of Organizational Change Management. 1994. Vol. 7. No 5. pp. 41-55

391) Lewis H.G. Competitive and Monopoly Unionism: in Philip D. Bradley ed. The Public Stake in Union Power. Charlottesville: University of Virginia Press, 1959, pp. 181-208

392) Lipton M. Are the BRICS reformers, revolutionaries, or counter-revolutionaries? // South African Journal of International Affairs. 2017. Vol. 24. no 1. pp. 41-59

393) Liu H.Y., Chao C.Y., Kain V.J., Sung S.C. The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction // Nurse education today. 2019. Vol. 83. pp. 104-119.

394) Lootsma F.A. Fuzzy logic for planning and decision-making. Springer Science & Business Media, 2013.

395) Majava J., Ojanperä T. Lean production development in SMEs: a case study // Management and Production Engineering Review. 2017. T. 8. №. 2. C. 41-48.

396) Mäntymäki M., Riemer K. Enterprise social networking: A knowledge management perspective // International Journal of Information Management. 2016. Vol. 36. No 6. pp. 1042-1052.

397) Mayer-Haug K., Read S., Brinckmann J., Dew N., Grichnik D.

Entrepreneurial talent and venture performance: A meta-analytic investigation of SMEs // *Research Policy*. 2013. Vol. 42. №. 6-7. pp. 1251-1273.

398) McMillan M.S., Rodrik D. Globalization, structural change and productivity growth // *National Bureau of Economic Research*, 2011. №. w17143.

399) Michálek A., Výboštok J. Economic growth, inequality and poverty in the EU // *Social Indicators Research*. 2019. Vol. 141. No 2. pp. 611-630.

400) Moore L.L., Rudd R.D. Leadership skills and competencies for extension directors and administrators // *Journal of Agricultural Education*. 2004. Vol. 45. No 3. pp. 22-33

401) Morrison C.J., Berndt E.R. Short-run labor productivity in a dynamic model // *Journal of Econometrics*. 1981. Vol. 16. No 3. pp. 339-365

402) Navon G. Human capital spillovers in the workplace: Labor diversity and productivity // *Israel Economic Review*. 2010. Vol. 8. No. 1. pp. 69-90

403) Neal A., West M.A., Patterson M.G. Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity? // *Journal of management*. 2005. Vol. 31. No 4. pp. 492-512.

404) North D. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press, 1990;

405) North D., Smallbone D., Vickers I. Public sector support for innovating SMEs // *Small Business Economics*. 2001. Vol 16. No 4. pp. 303-317

406) Oi W. Y. Labor as a quasi-fixed factor // *Journal of political economy*. 1962. Vol. 70. No 6. pp. 538-555

407) Pal S.K., Skowron A. *Rough-fuzzy hybridization: A new trend in decision-making*. Springer-Verlag, 1999

408) Prifti L., Knigge M., Kienegger H., Krcmar, H. A Competency Model for "Industrie 4.0" Employees // *Wirts chafts informatik (WI2017)*. Vol.1: Digitalization in the Industry, 2017

409) Raymond W., Mairesse J., Mohnen P., Palm F. Dynamic models of R & D, innovation and productivity: Panel data evidence for Dutch and French

manufacturing // *European Economic Review*. 2015. Vol. 78. pp. 285-306.

410) Reich M., Devine J. The Microeconomics of Conflict and Hierarchy in Capitalist Production // *Rev. Radical Politic Economy*. 1981, Winter, No 13

411) Remington F.J. The role of police in a democratic society // *The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*. 1965. Vol. 56. №. 3. pp. 361-365

412) Reynolds L. G. The supply of labor to the firm // *The Quarterly Journal of Economics*. 1946. Vol. 60. N3. pp. 390-411

413) Rezaei J., Fahim P. B. M., Tavasszy L. Supplier selection in the airline retail industry using a funnel methodology: Conjunctive screening method and fuzzy AHP // *Expert systems with applications*. 2014. T. 41. №. 18. C. 8165-8179.

414) Rhodes M. Globalization, labour Markets and Welfare states: A Future of 'competitive corporatism'? // *The future of European welfare*. Palgrave Macmillan, London, 1998. C. 178-203.

415) Ringland G., Schwartz P. P. Scenario planning: managing for the future. John Wiley & Sons, 1998.

416) Roach D.C., Ryman J.A., Makani J. Effectuation, innovation and performance in SMEs: an empirical study // *European Journal of Innovation Management*. 2016. Vol. 19. No 2. P. 214-238

417) Rodgers R., Hunter J.E. Impact of management by objectives on organizational productivity // *Journal of Applied Psychology*. 1991. T. 76. №. 2. pp. 322

418) Rogers J.C., Mann W.C. The relationship between professional productivity and educational level, part 1. Review of the literature and methodology // *American Journal of Occupational Therapy*. 1980. Vol. 34. N 6. pp. 387-392.

419) Salas E., Martin L. Decision-making under stress: Emerging themes and applications. Routledge, 2017

420) Scarborough N.M., Cornwall J. R. Essentials of entrepreneurship and small business management. – London: Pearson, 2011

421) Schoemaker P.J.H. Scenario planning: a tool for strategic thinking //

Sloan management review. 1995. Vol. 36. No 2. pp. 25-50

422) Schwab D.P., Cummings L. L. Employee performance and satisfaction with work roles; a review and interpretation of theory // Industrial relations, 1970, V. 9, p. 408-430

423) Serrat O. The SCAMPER technique // Knowledge Solutions. Springer, Singapore, 2017. C. 311-314

424) Sharma A.K., Kumar S. Economic value added (EVA)-literature review and relevant issues // International journal of economics and finance. 2010. T. 2. №. 2. 200-220

425) Shilova V.S. Main Forms of Differentiation in the System Professional Training // Applied and Fundamental Studies. 2018. C. 346-351.

426) Singh, R.K., Murty, H.R., Gupta, S.K., & Dikshit, A.K. An overview of sustainability assessment methodologies // Ecological indicators. 2009. Vol. 9. no 2. pp. 189-212

427) Spinuzzi C. Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity // Journal of Business and Technical Communication. 2012. Vol. 26. No 4. pp. 399-441.

428) Stahel W.R. The circular economy // Nature News. 2016. Vol. 531. No 7595. P. 435

429) Standing G. The Disappearing Men: Myths and Distortions of Russian Unemployment and Women's Employment. Geneva: International Labour Organisation, January, 1998.

430) Stern D., Friedman D. Short-run behavior of labor productivity: tests of the motivation hypothesis // Journal of Behavioral Economics. 1980. Vol. 9. No 2. pp. 89-105.

431) Storey D. Six steps to heaven: Evaluating the impact of public policies to support small businesses in developed economies // The Blackwell handbook of entrepreneurship. 2017. pp. 176-193

432) Thaler R.H. From homo economicus to homo sapiens // Journal of economic perspectives. 2000. Vol. 14. No 1. pp. 133-141

- 433) Thomas H.R., Maloney W.F., Horner R.M.W., Smith G.R., Handa V.K., Sanders S.R. Modeling construction labor productivity // *Journal of construction engineering and management*. 1990. Vol. 116. No. 4. pp. 705-726
- 434) Throop A.W. The Union-Nonunion Wage Differential and Cost Push Inflation // *American Economic Review*. 1968, LVIII (March), pp. 79-99.
- 435) Tian Z. et al. Multi-criteria decision-making based on generalized prioritized aggregation operators under simplified neutrosophic uncertain linguistic environment // *International Journal of Machine Learning and Cybernetics*. 2018. T. 9. №. 3. C. 523-539.
- 436) Tibbetts P. Sociology and neuroscience: An emerging dialogue // *The American Sociologist*. 2016. Vol. 47. No 1. pp. 36-46.
- 437) Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity. Geneva: International Labour Office, 2019
- 438) Trigg A.B. Veblen, Bourdieu, and conspicuous consumption // *Journal of economic issues*. 2001. Vol. 35. No 1. pp. 99-115.
- 439) Tsai L.L. New SCAMPERS // *International Journal of Innovation Education and Research*. 2019. Vol. 7. No 1. pp. 136-146.
- 440) Tsakalotos E. Homo economicus, political economy and socialism // *Science & Society*. 2004. Vol. 68. No 2. pp. 137-160
- 441) Upton G. Staff training and special educational needs. Routledge, 2018
- 442) Uskov V.L., Howlett R.J., Jain L.C., Vlacic L. Smart Education and E-learning 2017. Springer, 2018.
- 443) Veblen T. The theory of the leisure class. Routledge, 2017.
- 444) Weissenrieder F. Value Based Management: Economic Value Added or Cash Value Added? // *FWC AB Study*. 1997. P. 3-15.
- 445) Wu K.J. et al. Achieving competitive advantage through supply chain agility under uncertainty: A novel multi-criteria decision-making structure // *International Journal of Production Economics*. 2017. T. 190. C. 96-107
- 446) Zablach A.R., Bellenger D.N., Johnston W.J. Customer relationship management implementation gaps // *Journal of Personal Selling & Sales*

Management. 2004. Vol. 24. No 4. pp. 279-295

447) Zak P.J. The neuroscience of trust // Harvard Business Review. 2017. Vol. 95. No 1. pp. 84-90.

448) Zimmerer T.W., Scarborough N. M. Essentials of entrepreneurship and small business management. – Prentice-Hall, 2005

Интернет-источники

449) ВОЗ. Информационные бюллетени (2018). URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets> (свободный)

450) Индекс Восприятия Коррупции. Transparency International. Россия (2019). URL: <https://transparency.org.ru/research/indeks-vospriyatiya-korruptsii/> (free)

451) Индекс Опоры RSBI: Деловой активности малого и среднего бизнеса (2020). Промсвязьбанк. URL: https://www.psbank.ru/-/media/PSB-1_2/OnlineServices/RSBI-_2020_august_presentation.pdf

452) Институциональные преобразования в экономике (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный

453) Конвенции МОТ (2020). Международная организация труда (МОТ). URL: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249142/lang--ru/index.htm (свободный)

454) Лизинговая поддержка (2017). Корпорация МСП. URL: <https://corpmsp.ru/finansovaya-podderzhka/lizingovaya-podderzhka/> (свободный)

455) Минфин запускает секвестр бюджета (21.07.2020). Портал "FINANZ.RU". URL: <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/prosto-deneg-net-minfin-zapuskayet-sekvestr-byudzheta-1029413396> (свободный)

456) Мишустин анонсировал новые меры поддержки для предпринимателей (7.07.2020). ТАСС. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8903865> (свободный)

457) Национальные счета (2020) // Федеральная служба

- государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> свободный
- 458) Национальный проект "Малое и среднее предпринимательство". Будущее России. URL: <https://futuresussia.gov.ru/maloe-i-srednee-predprinimatelstvo> (свободный)
- 459) Национальный проект "Производительность труда и поддержка занятости". Портал "Будущее России". URL: <https://futuresussia.gov.ru/proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanyatosti> (свободный)
- 460) Обзор изменений "Трудового Кодекса Российской Федерации" (2019 – 2020). URL: <https://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/obzor-izmeneniy-trudovogo-kodeksa-rossiyskoj-federatsii/> (свободный)
- 461) Оплата труда и трудовые отношения (2020). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/labour/salary> (свободный)
- 462) Официальная статистика (2020). Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (свободный)
- 463) Оценка состояния конкурентной среды в России (2018). Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации <http://ac.gov.ru/files/publication/a/3112.pdf> (свободный)
- 464) Портал правовой статистики (2020). Генеральная прокуратура Российской Федерации. URL: http://crimestat.ru/offenses_chart (свободный)
- 465) Путин: малый и средний бизнес находится в самом сложном положении (26.03.2020). Газета "Коммерсант". URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4302041> (свободный)
- 466) РБК (29.09.2016). ФАС заявила о контроле государства над 70% российской экономики. URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/09/2016/57ecd5429a794730e1479fac> (free)
- 467) Росстат. Предпринимательство (2019). URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> (free)

468) Роструд: Ситуация на рынке труда Российской Федерации на 1 августа 2019 года. URL: <https://nangs.org/analytics/rostrud-situatsiya-na-rynke-truda-rossijskoj-federatsii> (свободный)

469) Рынок труда, занятость и заработная плата (2019) // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries свободный

470) Статистика (2020). Министерство финансов Российской Федерации. URL: <https://minfin.gov.ru/ru/statistics/> (свободный)

471) Статистика и аналитика (2020). Федеральная налоговая служба (ФНС). URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/ (свободный)

472) Теневая экономика в России составила 20% ВВП страны. Forbes 22/02/2019. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/372659-tenevaya-ekonomika-v-rossii-sostavila-20-vvp-strany> (свободный)

473) Цифры и факты (07.09.2020). Корпорация МСП. URL: <https://corpmsp.ru/upload/upload/doc/07.09.2020.pdf> (свободный)

474) Экономисты оценили число россиян с теневыми зарплатами РБК (10.12.2019). URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/12/2019/5dee50109a79474ae5293e3d> (свободный)

475) Global Competitiveness Report. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports> (free)

476) IAS 19 Employee Benefits (2020). IFRS. URL: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits/> (свободный)

477) ITC. Trade Map. Data Availability (2019). URL: <https://www.trademap.org/Index.aspx#> (free)

478) McClure S. (2015). Temporal discounting URL: erious-science.org/temporal-discounting-5281 (free)

479) The Legatum Prosperity Index – 2019. URL:

<https://www.prosperity.com/rankings?pinned=&filter=> (свободный)

480) The World Bank. Statistic (2018). URL:

<https://data.worldbank.org/indicator> (free)

481) WIPO. Statistical Country Profiles (2018). URL:

https://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/#U (free)

482) World Bank. By Indicator (2019). URL:

<https://data.worldbank.org/indicator> (free)

483) World Economic Forum. Reports (2019). URL:

<https://www.weforum.org/reports> (free)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Данные об интеллектуальной, инновационной и внедренческой активности в экономиках России, Канады и США⁴¹⁵

Canada				
Year	Patent	Trademark	Industrial Design	GDP, billion US\$ (Constant 2011 US\$)
2008	22,343		11,047	1,383.40
2009	22,101		21,143	1,342.59
2010	24,216	146,11	16,462	1,383.99
2011	24,97	156,729	11,426	1,427.47
2012	26,828	160,364	19,418	1,452.38
2013	26,304	175,908	22,847	1,488.33
2014	24,705	176,511	16,023	1,530.83
2015	24,745	189,126	13,088	1,546.15
2016	24,631	183,963	16,669	1,568.02
2017	23,914	228,175	14,012	1,615.80
Russian Federation				
Year	Patent	Trademark	Industrial Design	GDP, billion US\$ (Constant 2011 US\$)
2008	31,095	177,536	5,535	3,426.67
2009	28,859	166,14	4,043	3,158.68
2010	32,837	196,876	4,107	3,300.93
2011	31,464	221,773	5,968	3,475.39
2012	34,379	229,361	5,98	3,602.44
2013	34,067	261,901	6,58	3,666.76
2014	28,512	242,982	6,89	3,693.84
2015	33,798	210,894	5,427	3,589.37
2016	31,817	249,796	5,564	3,581.30
2017	27,782	314,811	6,398	3,636.65
United States of America				
Year	Patent	Trademark	Industrial Design	GDP, billion US\$ (Constant 2011 US\$)
2008	428,881	1,197,995	204,306	15,321.42
2009	397,919	1,040,068	145,796	14,896.17
2010	433,199	1,198,782	180,422	15,273.33
2011	440,632	1,335,791	189,908	15,517.93
2012	473,489	1,390,564	230,836	15,863.05
2013	501,162	1,483,556	252,712	16,129.13
2014	509,521	1,525,002	268,543	16,543.51
2015	530,662	1,677,570	278,867	17,016.92
2016	521,642	1,609,409	320,395	17,269.67
2017	524,835	1,650,723	353,707	17,662.27

Приложение 2. Ведущие компании США, Канады и России по созданию интеллектуальной собственности⁴¹⁶

USA

PCT Top Applicants			
PCT Applicant	2015	2016	2017
INTEL CORPORATION	1,250	1,692	2,637
QUALCOMM INCORPORATED	2,442	2,466	2,163
MICROSOFT TECHNOLOGY LICENSING, LLC	860	1,528	1,536
HEWLETT-PACKARD DEVELOPMENT COMPANY, L.P.	1,310	1,742	1,519
HALLIBURTON ENERGY SERVICES, INC.	1,121	1,097	798
GOOGLE INC.	721	584	789
3M INNOVATIVE PROPERTIES COMPANY	676	653	678
PROCTER & GAMBLE COMPANY	546	624	566
UNIVERSITY OF CALIFORNIA	361	434	482
DOW GLOBAL TECHNOLOGIES INC.	411	415	421

CANADA

PCT Top Applicants			
PCT Applicant	2015	2016	2017
BLACKBERRY LIMITED	43	26	44
BOMBARDIER, INC.	36	36	37
UNIVERSITY OF TORONTO	21	19	29
UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA	25	25	23
NANOPORT TECHNOLOGY INC.		2	18
SCHLUMBERGER CANADA LIMITED	374	296	18
BOMBARDIER RECREATIONAL PRODUCTS INC.	15	12	17
UNIVERSITY HEALTH NETWORK	15	22	16
CAE INC.	5	17	15
PRATT & WHITNEY CANADA CORP.		18	15

RUSSIAN FEDERATION

PCT Top Applicants			
PCT Applicant	2015	2016	2017
LIMITED LIABILITY COMPANY TOPCON POSITIONING SYSTEMS		6	13
R-PHARM JOINT STOCK COMPANY			8
SCHLUMBERGER TECHNOLOGY CORPORATION		3	7
AQUAPHOR PRODUCTION CORPORATION (AQUAPHOR PRODUCTION CORP.)	3	3	6
JOINT-STOCK COMPANY UNITED ENGINE CORPORATION (JSC UEC)			6
JOINT STOCK COMPANY SPECIAL DESIGN AND ENGINEERING BUREAU KATALIZATOR			5
MINERAL AND CHEMICAL COMPANY EUROCHEM JOINT STOCK COMPANY			5
OBSHCHESTVO S OGRANICHENNOY OTVETSTVENNOSTYU SOTEKKOMTSENTR			5
OBSHCHESTVO S OGRANICHENNOY OTVETSTVENNOST'YU OB'EDINENNAYA KOMPANIYA RUSAL INZHENERNO-TEKHNOLGICHESKIY TSENTR	5	6	5
PUBLIC JOINT STOCK COMPANY SIBUR HOLDING		9	5

⁴¹⁶ Источник: WIPO. Statistical Country Profiles (2018). URL: https://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/#U (free)

Приложение 3. Структурированные статистические данные для расчета множественной регрессии факторов, влияющих на производительность труда предпринимательских организаций⁴¹⁷

№ п/п	Y	X ₁	X ₂	X ₃
	Индекс добавленной стоимости	Индекс удовлетворенности организацией и оплатой труда	Индекс квалификации и компетентности работников	Индекс материально-технического и технологического обеспечения
1	105,6	102,3	100,4	103,1
2	110,8	118,9	117,9	154,6
3	112,5	122,3	125,0	130,1
4	103,6	100,5	101,1	105,7
5	107,2	101,1	102,5	109,7
6	121,6	119,6	130,0	166,0
7	115,2	120,0	121,8	143,2
8	103,7	101,8	105,3	117,7
9	100,2	107,2	98,7	99,4
10	97,2	100,0	91,0	102,3
11	102,4	106,0	103,0	110,0
12	105,7	102,4	104,3	109,0
13	113,9	124,0	118,4	133,1
14	94,5	102,7	101,0	103,0
15	99,1	104,0	102,0	107,0
16	131,7	124,8	155,6	144,0
17	94,3	99,2	101,0	105,0
18	99,2	103,0	104,0	102,0
19	111,1	111,9	108,8	112,3
20	108,0	105,4	104,6	106,7
21	104,9	112,0	110,0	97,0
22	115,0	121,3	109,2	118,0
23	93,1	98,0	78,0	95,0
24	89,7	100,0	75,0	99,1
25	102,4	100,4	102,7	103,9
26	102,6	101,3	108,9	102,7
27	117,3	125,5	139,1	127,9
28	120,9	118,6	144,7	149,4
29	109,0	111,4	107,3	109,9
30	105,0	107,0	106,0	111,0

⁴¹⁷ Составлено и рассчитано автором

Приложение 4. Дизайн исследования мотивации производительного труда работников предпринимательских организаций в зависимости от различных экономических и неэкономических стимулов⁴¹⁸



Группа	Распределение респондентов по приоритету стимулов и мотивов, человек				численность, человек
	прямая экономическая	косвенная экономическая	социальная	когнитивная	
Г1	32	15	10	40	97
Г2	53	7	21	21	102
Г3	56	29	17	7	109
Г4	73	35	9	2	119
ГК	59	41	25	25	150
					577

⁴¹⁸ Разработано автором

Приложение 5. Описание кластеров стимулов и мотивов, которые были предложены работникам предпринимательских организаций для повышения производительности их труда⁴¹⁹

Кластер стимулов	Виды мотивации
Прямые экономические стимулы	Заработная плата, премии, начисления за трудовые достижения, выплаты за выслугу лет, стаж на предприятии, другие прямые выплаты, насчитываемые вместе с заработной платой
Косвенные экономические стимулы	Страхование медицинское, пенсионное, социальное (сверх обязательного), статусные должностные преференции (уровень разрешенных командировочных расходов, отдельный кабинет, служебный автомобиль, т.п.)
Социальные стимулы	Признание заслуг, карьерный рост, корпоративный ранг и его значимость, знаки отличия, общественное одобрение продуктивного производительного труда и т.п.
Когнитивные стимулы	Объединение всех прямых и косвенных экономических стимулов, социальных стимулов, но с учетом креативного или интеллектуального вклада работника, т.е. с учетом его рационализаторской, новаторской инициативы, продуктивной производительности труда, интенсивного использования результатов обучения в трудовой деятельности

⁴¹⁹ Разработано автором