

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)

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

МОСКВА – 2021

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Научный консультант: **Катульский Евгений Данилович**, Заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Гневашева Вера Анатольевна**, доктор экономических наук, доцент, руководитель отдела воспроизводства трудовых ресурсов и занятости населения Института демографических исследований – обособленного подразделения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук

Крекова Марина Михайловна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Управление персоналом» ФГАОУ ВО «Московский политехнический университет»

Орлова Любовь Николаевна, доктор экономических наук, доцент, профессор департамента экономической безопасности и управления рисками ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Ведущая организация: **Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»**

Защита состоится «23» сентября 2021 г. в 12 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064 г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34, ауд. 416

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и на сайте организации: <http://www.vcont.info>.

Автореферат разослан «__» _____ 2021г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность темы исследования. Начиная с 2012 года динамика производительности труда в России неизменно понижательная, 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: на снижение себестоимости основной (операционной) деятельности малых и средних предпринимательских организаций, на развитие уровня квалификации работников реального сектора, а также на повышение конкурентоспособности и качества продукции, выпускаемой российскими предприятиями.

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. 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

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://futurerussia.gov.ru/proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanyatosti> (свободный)

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, А.И. Козлова, 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, Ю.Р. Хайрулиной, Дж. Хекмана, Ф. Хайек, Р. Харрорд, Р. Хизрич, Ф. Хедоури, Й. Шумпетер, 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, Ю.А. Кузнецова, М. Коха, А.В. Мирошник, С. Моррисона, У. Малонея, Дж. Рицо, Д.Ш. Султановой, И. Санвидо, М. Стебса, Л. Сана, Х. Томаса, Р. Фогеля, А. Ханна, Т.И. Шароватовой, А.И. Шинкевич и многих других отражены ключевые аспекты методологии планирования и управления производительностью труда в предпринимательских организациях. Работы В.Э. Багдасаряна, В.В. Бичарина, С. Битара, Дж. Брауна, П. Годрума, М. Джаказы, В. Дженсена, А. П. Егоршина, У. Иббса, А.Я. Кибанова, Э. Коэна, Е.А. Митрофановой, Л.Н. Орловой, С.С. Сулакшина, А. Тейлора, И.Г. Ушачева, А. Ханна, 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., Киссея 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., Капелюшников 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., Шабуновой 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 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-практической конференция «Российское предпринимательство: история и современность» // Российская академия предпринимательства. 2015 г.; 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 методы и инструменты 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.

Содержание:

Введение

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Социально-экономические методы и инструменты взаимовлияния мотивации и стимулирования труда на повышение его производительности

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

4.2. Оценка влияния производительности труда работников предпринимательских организаций на результаты их развития.

4.3. Методические рекомендации по проведению анализа производительности труда работников предпринимательских организаций.

Глава 5. Основные направления социально-экономического 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

5.2. Формирование системы опережающих показателей развития предпринимательских организаций, зависящих от уровня производительности труда работников

5.3. Оценка социально-экономической эффективности разработанных научных научно-практических рекомендаций

Заключение

Список использованных источников

Приложения

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Разработана матрица исследования результатов труда работников предпринимательских организаций. Статистический анализ показал, что уровень производительности труда в российской экономике существенно ниже, чем в развитых экономиках (рисунок 1).



Рис. 1. Динамика производительности труда в России и в странах ОЭСР³

Прослеживаемый рост производительности труда в российской экономике в период с 1990 по 2019 год был обусловлен прежде всего ростом цен на углеводородное сырье, а сфера добычи полезных ископаемых – это ключевая отрасль, формирующая национальный ВВП. Напротив, в странах с наиболее развитой экономикой производительность труда обеспечивается за счет технико-технологического прогресса, изменения роли государства в социально-трудовых отношениях, в том числе определяющих новое качество мотивации трудовой деятельности.

С учетом вышесказанного в диссертационной работе было доказано, что объективно производительность труда работников малых и средних предпринимательских организаций определяется через обеспеченность труда и его результативность (т.е. материальная, техническая и технологическая инфраструктура, организация труда и управление персоналом), а субъективно – через мотивацию (Рис. 2).

³ Рассчитано автором с использованием источника: World Bank. By Indicator (2019). URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (free)

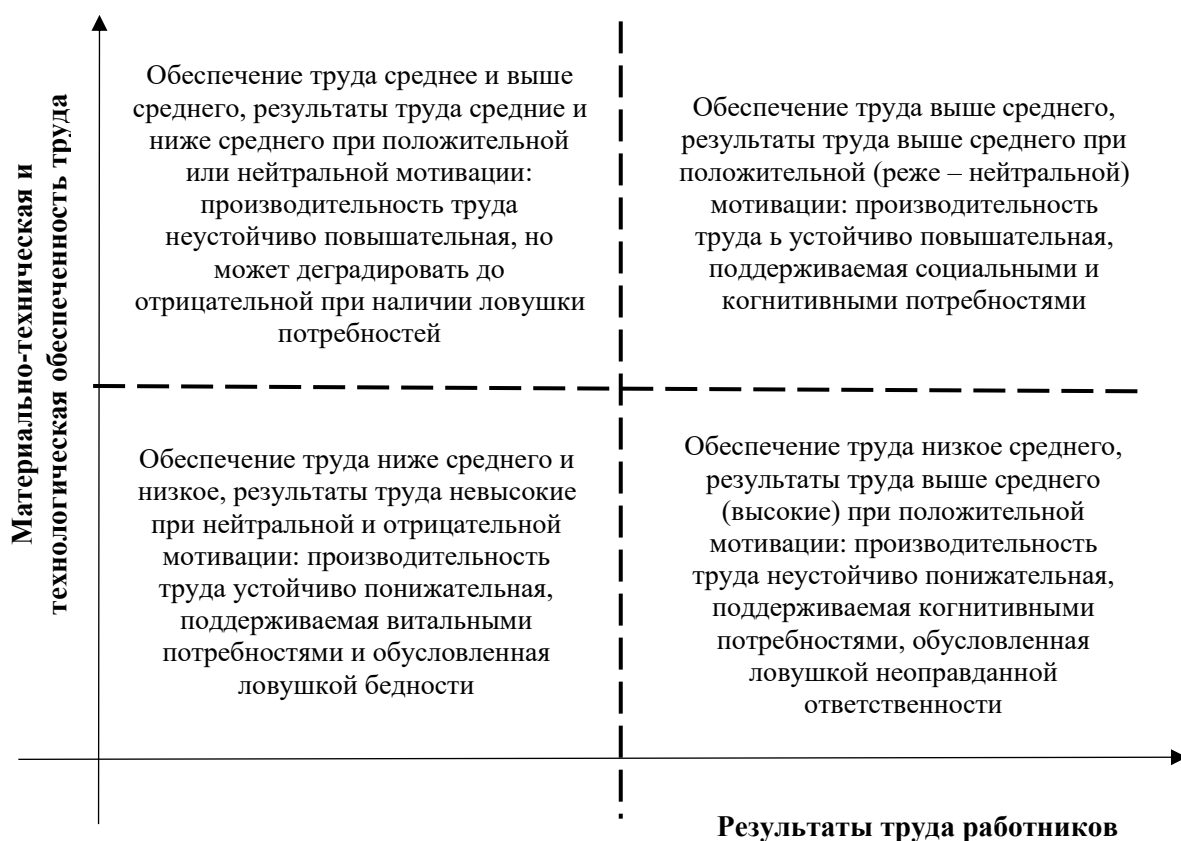


Рис. 2. Матрица для исследования производительности труда работников предпринимательских организаций⁴

Матрица включает четыре квадранта, перемещение по которым позволяет отследить изменение уровня трудовой отдачи (производительности труда) в зависимости от: материально-технического и технологического обеспечения труда (достаточность основных производственных фондов, их актуальность текущему моменту, их прогрессивность); субъективной мотивации индивида (позитивной, негативной, нейтральной), последняя в том числе формирует компетентностный потенциал и стремление его реализовать в трудовой деятельности. Ключевое отличие матрицы от имеющихся подходов к классификации и дифференциации результатов труда заключается в следующем:

- 1) междисциплинарность разработки, инкорпорирующая социально-психологическую трудовую, неоинституциональную и традиционную парадигму управления производительностью труда в предпринимательских организациях;
- 2) нацеленность разработки на сегмент малого и среднего предпринимательства, где трудовая активность и интенсивность каждого отдельно взятого сотрудника может оказать существенное влияние на

⁴ Разработано автором

конечный результат.

2. Разработана методическая основа моделирования динамически устойчивого развития предпринимательских организаций. Моделирование необходимо начинать с определения глобальных, региональных или локальных неизменяемых трендов и построения ключевых сценариев долгосрочного развития отрасли, в которой осуществляет свою деятельность предпринимательская организация (см. рисунок 3).

Для каждого из возможных сценариев необходимо разработать бизнес-модель (как стратегическую канву долгосрочного функционирования и развития предпринимательской организации). Бизнес-модели также должны быть сформированы в трех ключевых направлениях: вероятном, критическом и гиперболизированном.

Бизнес-модель должна включать такие основные аспекты построения как: предлагаемая ценность (целевая установка на 5-7 лет); внутренний контур ценности (способности и компетенции развития); внешний контур ценности (возможности и угрозы развития). Далее, для каждой бизнес-модели разрабатывается дорожная карта, которая также может носить вероятный, критический или гиперболизированный характер. В рамках дорожного картирования необходимо предусмотреть резервные и дополнительные меры, которые обеспечат нивелирование отклонений от желаемой траектории развития предпринимательской организации.

Таким образом, моделирование динамически устойчивого 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. 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 (в том числе в социально-трудовых отношениях), причины их появления и устранять их.

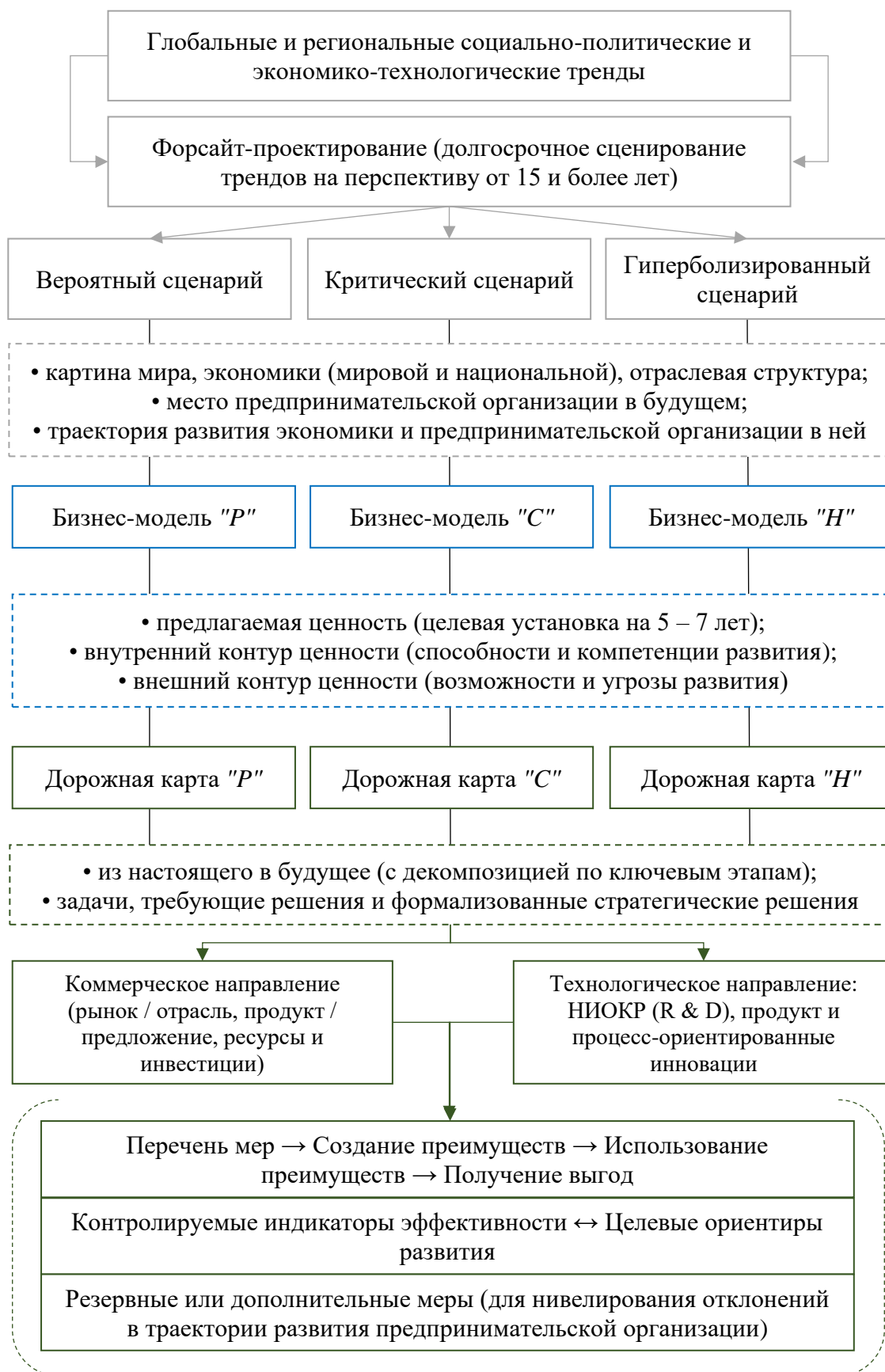


Рис. 3. Моделирование развития предпринимательских организаций⁵

⁵ Разработано автором

3. Структурированы основные факторы, определяющие производительность труда работников предпринимательских организаций (рис. 4).



Рис. 4. Ключевые и наиболее важные факторы производительности труда работников современных предпринимательских организаций ⁶

Выделено три ключевых фактора: профессиональная квалификация и трудовая компетентность; материально-техническое и технологическое обеспечение труда; трудовая мотивация, материальные и нематериальные стимулы. Показано, что все указанные факторы находятся в системной взаимосвязи между собой, что позволяет, с одной стороны, выявлять и устанавливать закономерности изменений в трудовом поведении работников, а, с другой стороны, дифференцированно подходить к разработке мер и решений, ориентированных на повышение производительности труда в современных малых и средних предпринимательских организациях.

⁶ Разработано автором

4. Предложена усовершенствованная схема расчета заработной платы работников предпринимательских организаций (рис.5).

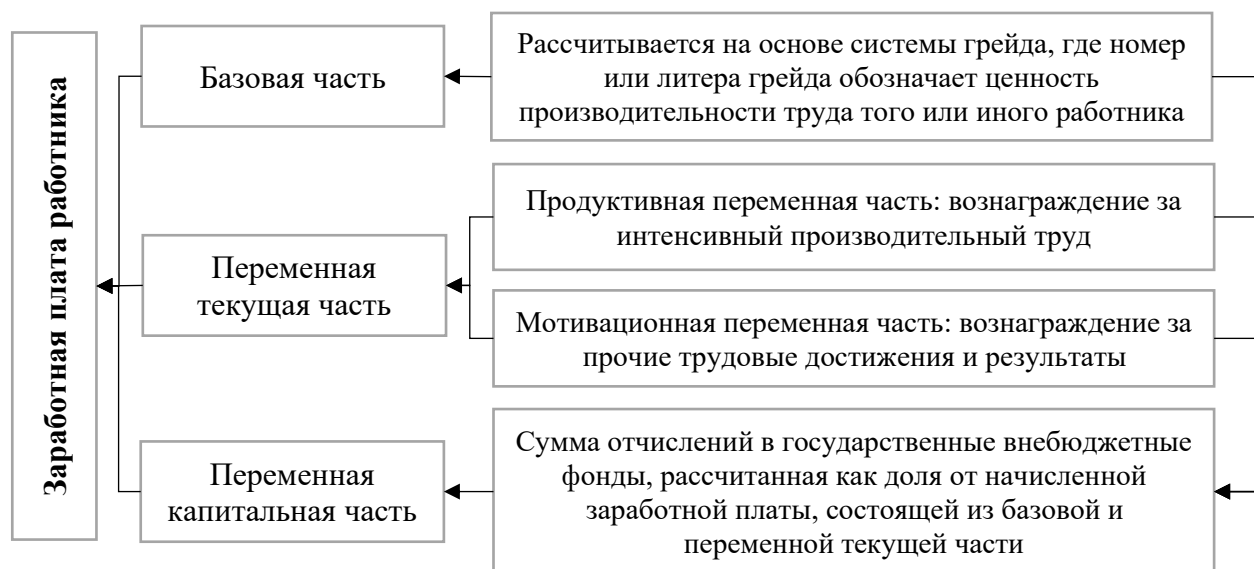


Рис. 5. Оптимизированная схема оплаты труда работников предпринимательских организаций⁷

Схема оплаты труда работников предпринимательских организаций создана с учетом методических рекомендаций Минэкономразвития по расчету производительности труда. При этом базовая часть (тариф, оклад, ставка по сделке) дифференцируется по грейдам, но не по ценности труда, как такового, а по ценности производительного труда. Мы считаем правильным формировать грейды на основе методологии *abc*-анализа. Это позволяет группировать работников по их трудовому вкладу в конечный результат и, исходя из этого, вариативно устанавливать им базовую часть заработной платы (рис. 6).

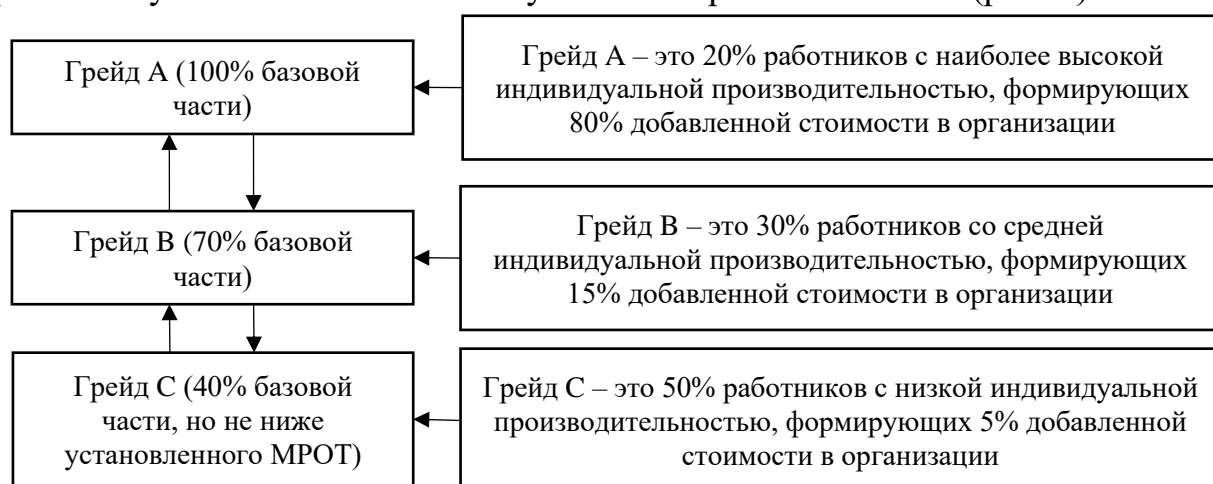


Рис. 6. Система грейдов, учитывающих ценность производительного труда работников при расчете им базовой части заработной платы⁸

⁷ Разработана автором

⁸ Разработано автором

Продуктивная переменная часть начисляется работнику предпринимательской организации только за интенсивный производительный труд⁹:

$$V_p = 1 + \frac{gva_i}{ril_i} \quad (1)$$

Где: 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 доля продуктивной составляющей в переменной части заработной платы всегда должна быть существенно выше, чем мотивационной составляющей (см. рисунок 7).



Рис. 7. Схема расчета текущей переменной части оплаты труда работников предпринимательских организаций¹⁰

Отсюда следует, что прямое экономическое стимулирование

⁹ Предложено автором

¹⁰ Разработано автором

производительности труда работников предпринимательских организаций выражается следующей формулой расчета заработной платы ¹¹:

$$W_i = \overbrace{G_L}^{bp} + \overbrace{P_i * V_p + M_i}^{tp} \quad (2)$$

$\underbrace{\hspace{10em}}_{70\%tp}$
 $\underbrace{\hspace{5em}}_{30\%tp}$

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 – литера 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).

Усовершенствованная схема включает два компонента:

а) 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;

б) 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,

¹¹ Предложено автором

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.

5. Разработана пофакторная методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций.

Методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций инкорпорирует три ключевых аналитических параметра: технологизация, компетенции, мотивация, рисунок 8. Итоговая величина производительности труда и определяется как корень квадратный из произведения групповых взвешенных оценочных параметров, вес которых рассчитывается в соответствии с простым правилом Фишберна.

Разработанная методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций кардинально отличается от представленных в научной литературе подходов:

а) в методику интегрированы объективные, интересубъективные 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;

б) единичные аналитические показатели (факторы) ранжированы по степени значимости, что позволяет достоверно оценивать весомость их влияния на результаты профессиональной продуктивности;

в) 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)



Рис. 8. Пофакторная методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций¹²

¹² Разработано автором

6. Предложен и обоснован методический алгоритм оценки влияния производительности труда работников на результаты развития предпринимательской организации. Согласно данным, представленным Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации, динамика производительности труда имеет понижающий тренд в целом, коррелирующий с динамикой реального ВВП, при этом динамика реальной начисленной заработной платы не оказывает влияния на экономический рост (рис. 9).

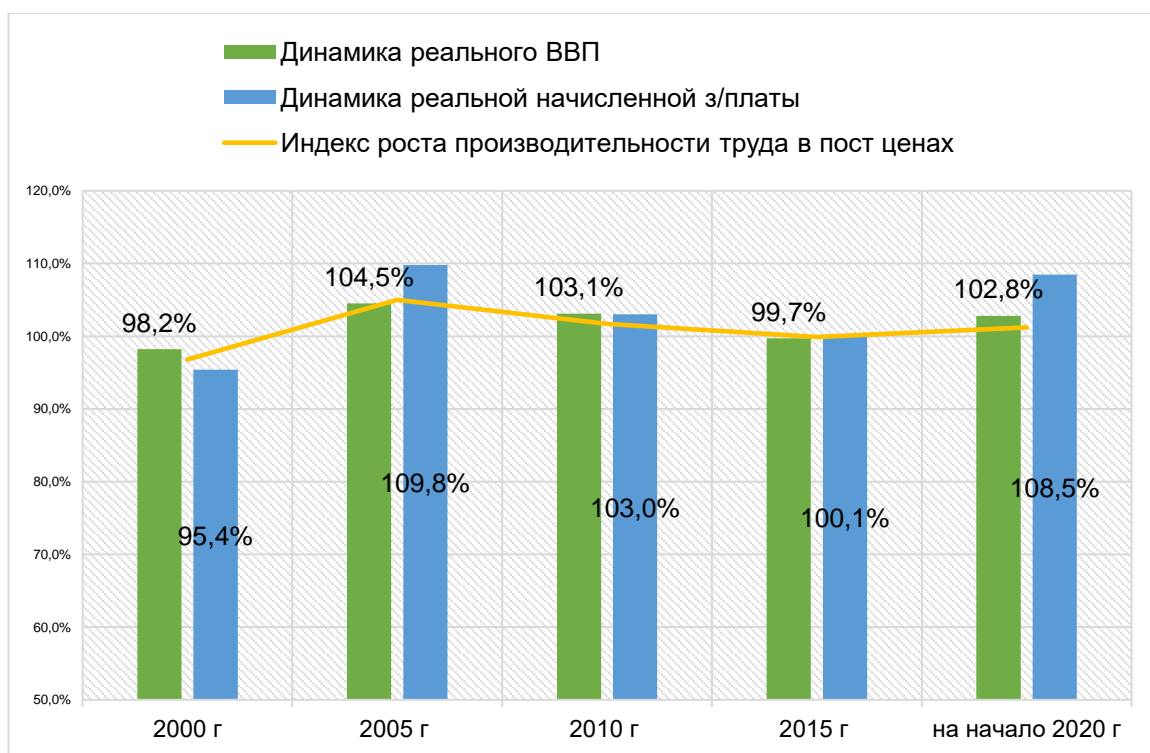


Рис. 9. Динамика макропоказателей развития российской экономики¹³

Закономерно, что такая тенденция прослеживается во всех отраслях и сегментах национальной экономики и исключение составляют рентные отрасли. Это подтверждает гипотезу о том, что устойчивость развития и конкурентоспособность предпринимательских организаций напрямую связана с уровнем производительности труда их работников.

Соответственно, в рамках разрабатываемого алгоритма входные показатели – это уровень достижения стратегических целей и динамика производительности труда работников предпринимательской организации (рисунок 10).

¹³ Источник: Аналитический центр при Правительстве РФ. URL: <https://ac.gov.ru/> (свободный)



Рис. 10. Алгоритм оценки влияния производительности труда работников на результативность реализации стратегии развития предпринимательской организации ¹⁴

Центральное звено алгоритма – это эталонная шкала, в которой логический согласованы между собой уровни достижения стратегических целей и динамика профессиональной продуктивности работников. 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 организации;
- во-вторых, труд предпринимателя и персонала предпринимательской организации в достаточной степени технологичен, а, следовательно, организация

¹⁴ Разработано автором

является инновационно активной;

- в-третьих, начальная предпринимательская идея конкурентоспособна (коммерциализируемая), а используемая бизнес-модель продуцирует рыночную ценность и экономические выгоды посредством динамически устойчивого развития и сбалансированного экономического роста.

Но, кроме этого, алгоритм включает два отклонения: при низком уровне достижения цели прослеживается устойчиво положительная и опережающе положительная динамика производительности труда; при относительно высоком уровне достижения целей динамика производительности труда отрицательная, нулевая или слабopоложительная (стохастическая).

В первом случае, который в большей степени характерен инновационно индифферентным предпринимательским организациям, в которых производительный труд создает конъюнктурные конкурентные преимущества, а бизнес-модель не создает устойчивой ценности, экономических выгод. Во втором случае, в большей степени характерном для инновационно пассивных предпринимательских организаций, производительный труд не является значимым конкурентным преимуществом. В данном случае экономический рост предпринимательской организации обусловлен либо краткосрочной рыночной конъюнктурой, либо нерыночными факторами. И в последних двух случаях требуется изменение практики и методических подходов к моделированию динамически устойчивого развития предпринимательской организации.

7. Предложена схема формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций (рис. 11). Разработка базируется на интеграции классических положений экономики и социологии труда, а также на современных экономических и социально-психологических исследованиях трудового поведения работников предпринимательских организаций.



Рис. 11. Группировка способов и инструментов формирования потенциала производительности труда работников предпринимательской организации¹⁵

¹⁵ Разработано автором

Основное отличие предлагаемой группировки от ранее представленных в научной литературе состоит в следующем:

1) операционно-технологический способ формирования потенциала производительности труда работников включает набор инструментов, дифференцированных по уровню инновационно-внедренческой активности организации. И этот набор инструментов используется последовательно, что в том числе предполагает и реформирование бизнес-модели организации;

2) обучающе-развивающая группа способов включает обязательные и дополнительные инструменты формирования потенциала производительности труда, эти инструменты напрямую взаимосвязаны с мотивационным приоритетом последних;

3) мотивационно-стимулирующая группа способов также базируется на мотивационных приоритетах работников, но при этом инструменты дифференцированы в зависимости от стимулов, аутентичных индивидуальным мотивационным профилям работников.

Таким образом, предлагаемая группировка способов и инструментов формирования потенциала производительности труда ориентирована прежде всего на создание штата высокопрофессиональных сотрудников, которые своими знаниями, умениями, навыками и прочими способностями (при должном материально техническом и технологическом обеспечении труда) будут стимулировать получение уникальных конкурентных преимуществ, необходимых для динамически устойчивого развития предпринимательской организации.

8. Разработан социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях.

Социально-экономический механизм основан на методологии, которая инкорпорирует теорию и методы системного анализа, сценарного планирования управления изменениями. Краткая графическая версия социально-экономического механизма представлена на рисунке 12, и демонстрирует, что механизм включает три взаимосвязанных больших аналитико-прогностических блока:

- 1) системный анализ проблемы,
- 2) сценирование будущего,
- 3) проектирование изменений и их футурологическая оценка возможных последствий.

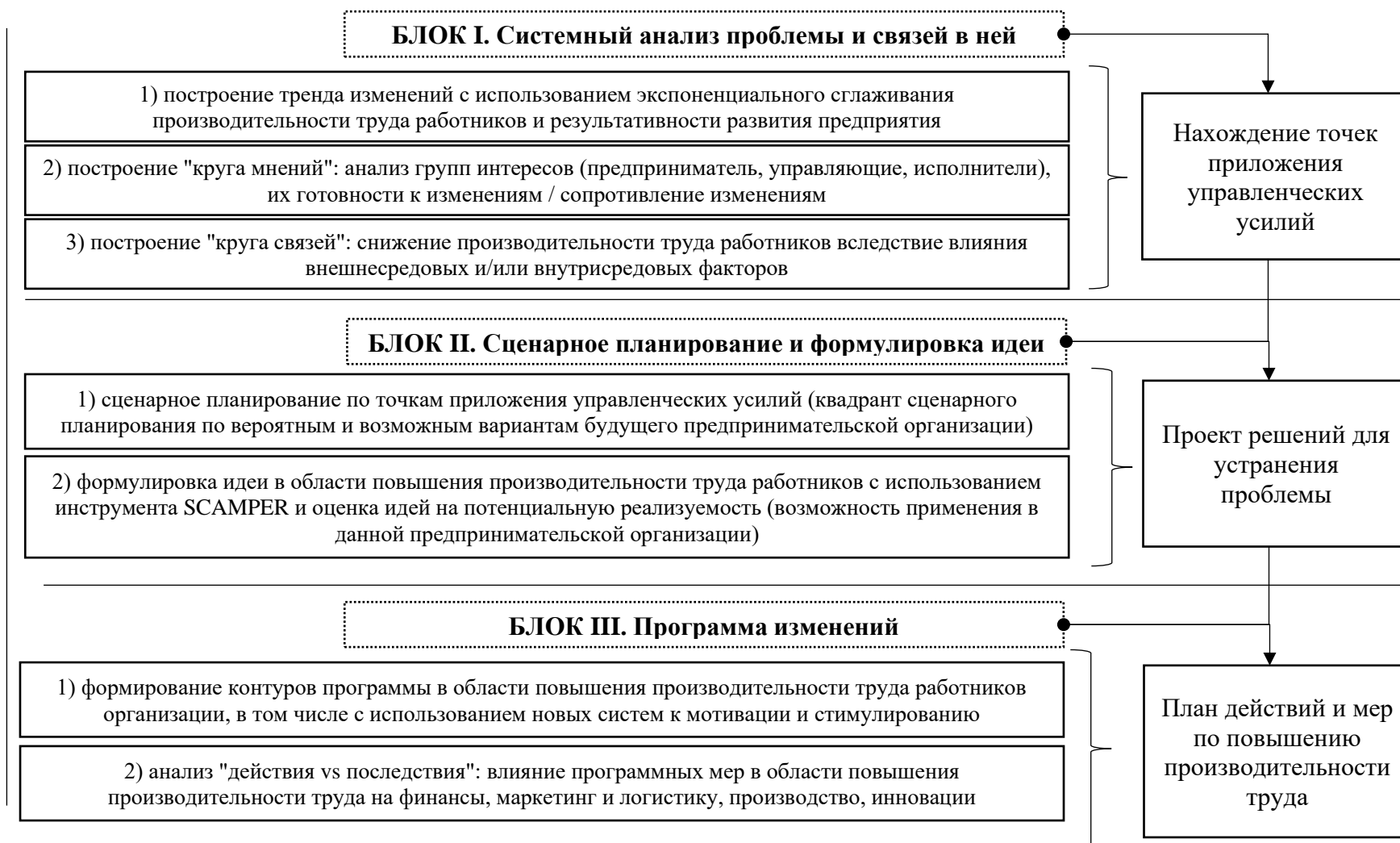


Рис. 12. Социально-экономический механизм управления производительностью труда работников малых и средних предпринимательских организаций¹⁶

¹⁶ Разработано автором

Основное назначение социально-экономического механизма состоит в обеспечении предпринимательской организации высококачественными трудовыми ресурсами в контексте выбранной бизнес-модели и соответствующей ей стратегии развития. Основное отличие социально-экономического механизма состоит в следующем:

1) управление производительностью труда и планирование трудовых ресурсов основывается на достоверной причинно-следственной связи, которая интегрирует прямой и косвенный контекст проблемы труда и результатов развития предпринимательской организации;

2) при планировании и управлении производительностью труда работников используется методологический концепт, аналогичный моделированию стратегического развития предпринимательской организации. Это гарантирует релевантное соотношение целей генеральной и функциональных стратегий данного хозяйствующего субъекта;

3) расширенная футурологическая оценка последствий управления производительностью труда позволяет идентифицировать возможные рисковые события, связанные с влиянием человеческого фактора на результативность стратегического развития предпринимательской организации.

Социально-экономический механизм позволяет комплексно и всесторонне исследовать проблему низкой производительности труда работников и разработать решения в этой области управления, не противоречащие целевым установкам бизнес-модели, т.е. стратегии развития предпринимательской организации.

9. Предложена система опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда работников (рис. 13). Система сформирована с учетом следующих ключевых условий:

1) производительность труда работников – это условие динамической устойчивости бизнес-модели и сбалансированности экономического роста предпринимательской организации;

2) высокая производительность труда работников обеспечивает рост конкурентоспособности предпринимательской организации, увеличивает её интеллектуальную и рыночную капитализацию;

3) стратегическая результативность предпринимательской организации – прямое следствие эффективного использования трудовых ресурсов в целом и, в частности, ресурса производительного труда работников.



Рис. 13. Система опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций¹⁷

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 эффективность управления производительностью труда работников предпринимательских организаций.

¹⁷ Разработано автором

Данный инструментарий позволяет объективно исследовать эффективность предложенного выше механизма, а также выявить факторы, которые негативно влияют на управление производительностью 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 результативность развития предпринимательской организации.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ РАЗРАБОТАННЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Для обоснования эффективности разработанных в диссертации решений была проведена оценка производительности труда в двух предпринимательских организациях и дан прогноз изменения производительности при избранном стратегическом управленческом подходе (рисунок 14).

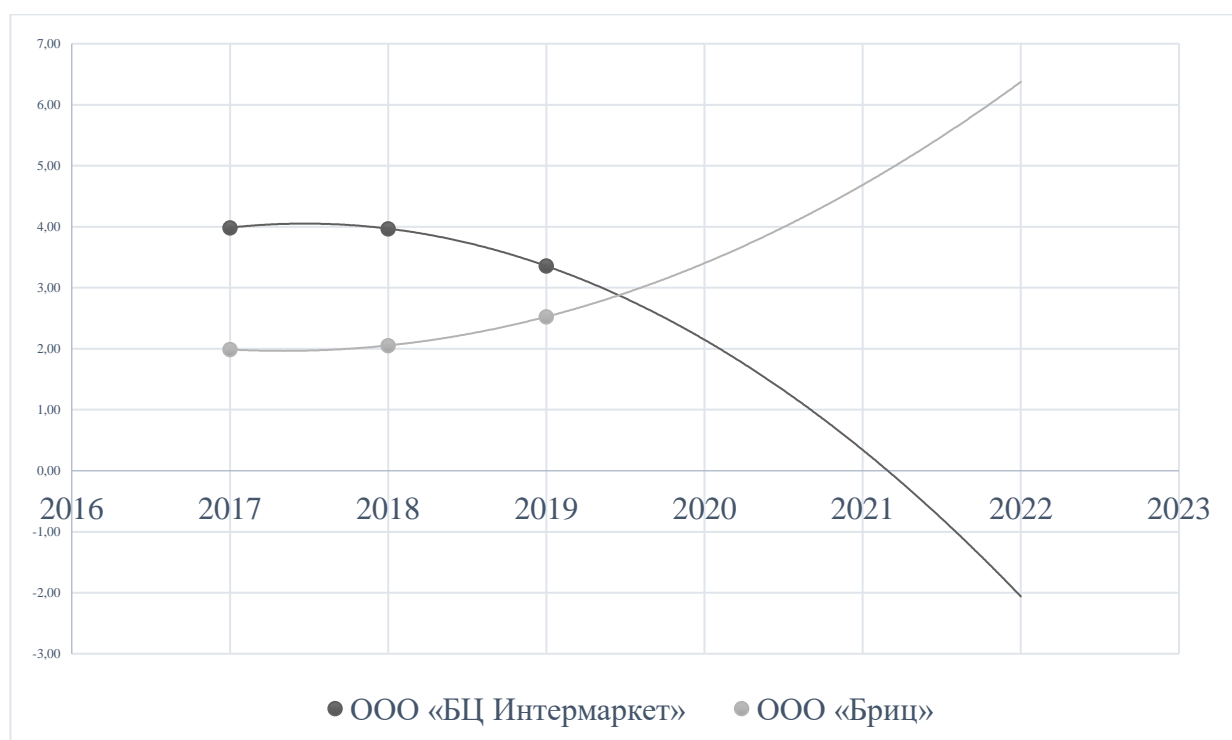


Рис. 14. Сравнительная текущая и прогнозная динамика производительности труда работников ООО "БЦ Интермаркет" и ООО "Бриц" до внедрения социально-экономического механизма¹⁸

¹⁸ Составлено и рассчитано автором

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. 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.

В двух предпринимательских организациях были внедрены социально-экономические механизмы повышения производительности труда и оптимизации стратегического управления, что позволило, во-первых, усовершенствовать стратегии развития, во-вторых, изменить подходы к трудовой мотивации, стимулированию работников, в-третьих, обновить материально-техническую и технологическую инфраструктуру предприятий. На примере двух предпринимательских организаций была проведена оценка эффективности внедрения организационно-экономических механизмов с использованием опережающих показателей и риск-ориентированного подхода (рис. 15).

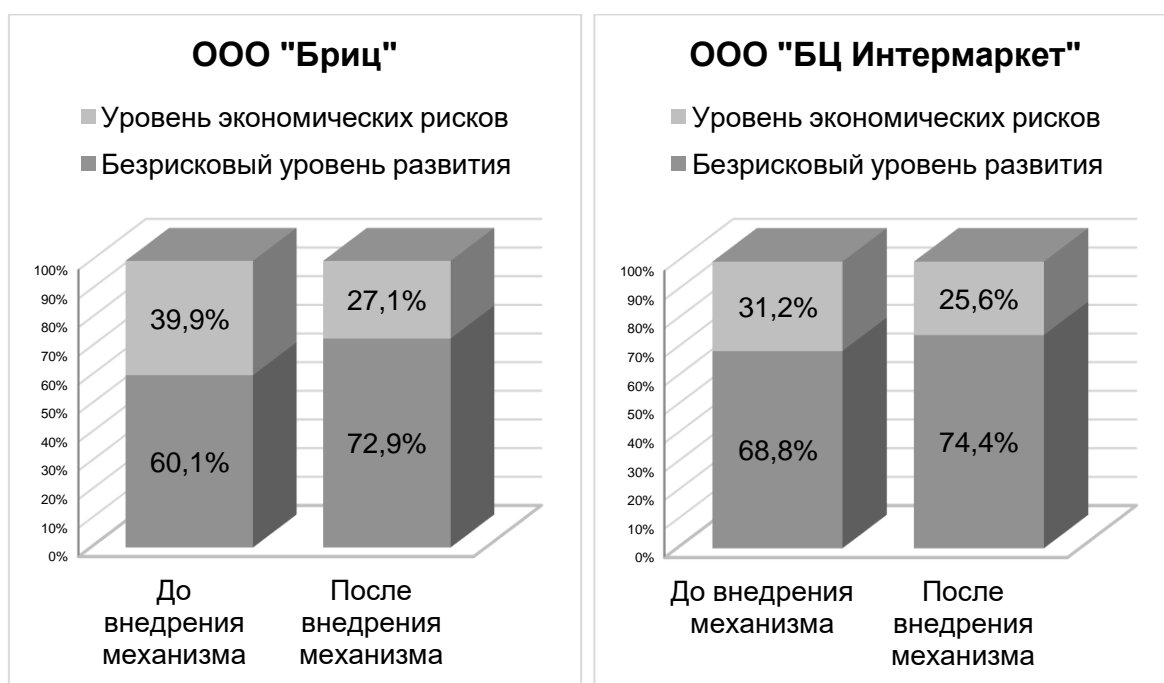


Рис. 15. Оценка эффективности социально-экономического механизма управления производительностью труда работников предпринимательских организаций¹⁹

¹⁹ Составлено и рассчитано автором

Полученные данные подтвердили тезис о том, что изменение практических подходов к управлению производительностью труда работников предпринимательских организаций обеспечивает стратегическую результативность, т.е. устойчивость развития и конкурентоспособность последних. Но, кроме этого, было доказано, что внедрение выше представленного социально-экономического механизма в систему управления предпринимательскими организациями снижает уровень экономических рисков.

Кроме этого был проведен расчет уровня производительности труда в двух предпринимательских организациях после внедрения социально-экономического механизма с прогнозированием на пятилетнюю перспективу (рисунок 16).

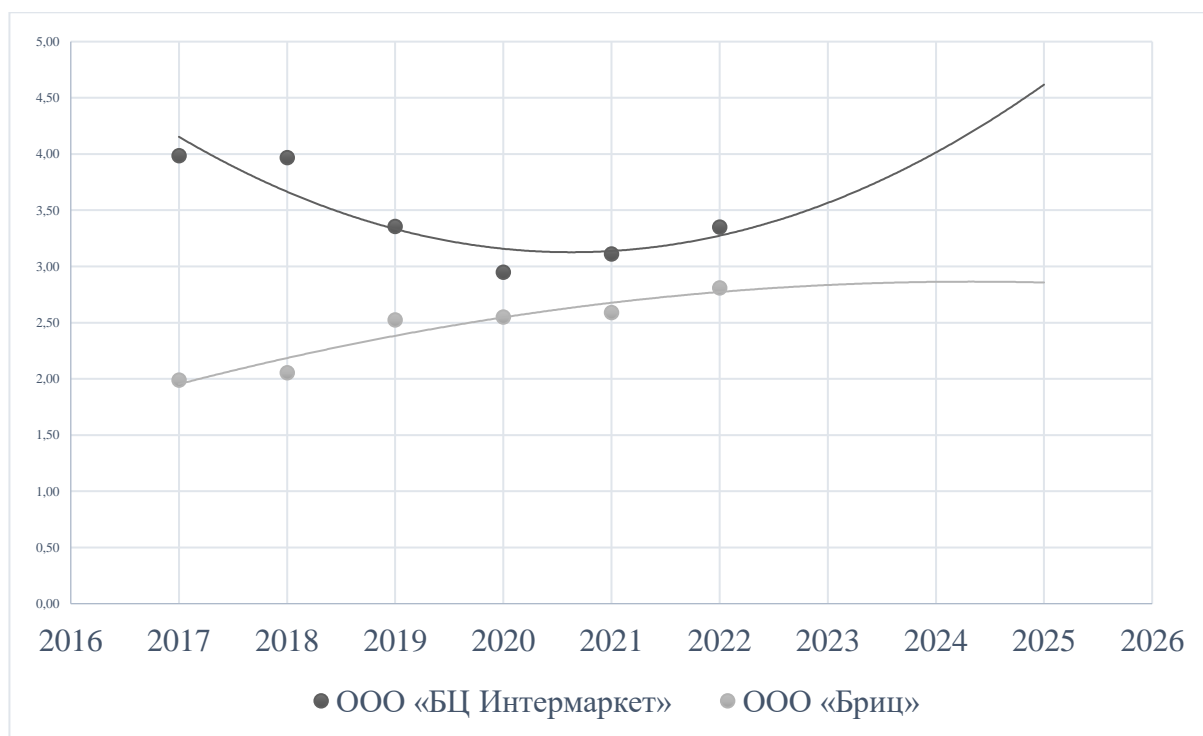


Рис. 16. Сравнительная текущая и прогнозная динамика производительности труда работников ООО "БЦ Интермаркет" и ООО "Бриц" до и после внедрения социально-экономического механизма²⁰

Полученные данные свидетельствуют о том, что в среднесрочной перспективе в обеих предпринимательских организациях будет прослеживаться рост производительности труда на фоне изменения стратегий развития и внедрения нового социально-экономического механизма управления производительностью труда работников. Это обосновывает эффективность разработанных в диссертации решений.

²⁰ Составлено и рассчитано автором

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1) доказано, что производительность труда в малых и средних предпринимательских организациях складывается из уровня обеспечения и технологичности труда, из уровня профессиональной компетентности работников и их трудовой мотивации. Предложена теоретическая матрица для исследования зависимости между технологизацией труда и его результатами, которая показывает интенсивность использования профессиональных компетенций работников, а также их мотивации при заданном уровне материально-технического обеспечения. Это позволяет формировать концепции управленческих решений, которые могут быть направлены: на материально-техническое обновление производства; на изменение стимулов для повышения производительности труда; на обучение и развитие работников в целях накопления ими актуальных профессиональных компетенций с тем, чтобы результаты их труда создавали прямые экономические выгоды для них и для самой предпринимательской организации;

2) обосновано, что подходы к управлению производительностью труда работников лежат в основе моделирования динамически устойчивого развития малых и средних предпринимательских организаций. Разработаны решения в области моделирования развития предпринимательских организаций, увязанные с уровнем их обеспеченности трудовыми ресурсами и качеством профессионализма работников. Технологии форсайта и дорожного картирования позволяют формировать тренд развития предпринимательской организации с учетом внешних возможностей, внутреннего потенциала, в том числе поддерживаемого производительностью труда работников;

3) выделены ключевые факторы, которые влияют на производительность труда работников малых и средних предпринимательских организаций. Структурирование факторов основано на теоретической матрице исследования производительности труда. Показана взаимосвязь факторов, а также дано описание их влияния на социально-трудовые отношения внутри малых и средних предпринимательских организаций. Это позволило в дальнейшем создать факторную методику оценки производительности труда и влияния производительности на устойчивость и эффективность развития предпринимательской организации;

4) для стимулирования производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций предложена схема расчета оплаты их труда. Схема расчета оплаты труда учитывает особенности организации труда работников малых и средних предпринимательских организаций (совмещение должностей, ранги значимости трудовых обязанностей для получения экономических выгод и т.п.), а также принимает во внимание вклад

каждого отдельного работника в общий уровень производительности по всей предпринимательской организации. Предлагаемая схема учитывает нормативные рекомендации Минэкономразвития и развивает индивидуальный подход к повышению трудовой мотивации работников малых и средних предпринимательских организаций;

5) проведенные теоретические исследования и разработки позволили создать пофакторную методику анализа производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций. Выделен перечень критериев, которые с использованием методологии экономико-математического моделирования преобразуются в конечный качественный показатель производительности, рост которого указывает на то, что материально-техническое обеспечение труда, трудовая мотивация и профессиональные компетенции работников формируют их экономические выгоды и обеспечивают предпринимательской организации достижение стратегических целей динамически устойчивого развития;

6) полученные в ходе теоретических исследований доказательства взаимосвязи между уровнем производительности труда и результатами развития предпринимательской организации были положены в основу разработки методического алгоритма, который позволяет устанавливать обоснованную корреляцию между динамикой трудовых результатов работников и динамикой стратегической результативности самой организации. Прямая корреляция указывает на то, что организация труда в предпринимательской организации выстроена оптимально в контексте заявленной стратегии развития, обратная корреляция указывает на то, что предпринимательская организация использует нерыночные или неконкурентные факторы для достижения своих целей;

7) установленное влияние профессиональных компетенций на уровень производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций позволило разработать схему формирования потенциала производительности. В рамках данной схемы выделены все ранее упомянутые группы факторов, но основное внимание сфокусировано на обучающе-развивающих и мотивационно-стимулирующих инструментах формирования потенциала производительности и его последующего использования для достижения целей развития предпринимательской организации;

8) разработан социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях. Данный механизм выстроен на платформе системного научного анализа и системного научного синтеза, а также учитывает подходы к управлению производительностью труда работников в малых и средних

предпринимательских организациях. Механизм интегрирует практико-ориентированные рекомендации, внедрение которых в систему управления предпринимательской организацией будет одновременно увеличивать уровень производительности, снижать уровень экономических рисков и обеспечивать достижение целей динамически устойчивого развития;

9) сформирована система опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда работников. Предлагаемая система опережающих показателей позволяет дать оценку эффективности и целесообразности внедрения социально-экономического механизма в систему управления предпринимательской организацией и политику управления производительностью труда и трудовой мотивацией работников.

Теоретический вклад. В диссертации развит и дополнен ряд теоретических положений в области управления производительностью труда с учетом особенностей организации труда в малых и средних предпринимательских организациях:

а) предложена матрица исследования взаимосвязи между материально-техническим обеспечением труда работников и результатами их труда с учетом интенсивности использования их профессиональной компетентности и сложившейся трудовой мотивации;

б) определены ключевые факторы, прямо влияющие на уровень производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях, показана взаимосвязь между факторами, создана факторная методика оценки производительности;

в) усовершенствованы теоретические подходы к формированию систем оплаты труда работников малых и средних предпринимательских организаций, учитывающие особенности организации труда в этих субъектах хозяйствования.

Практический вклад. В диссертации разработаны предложения и рекомендации по совершенствованию подходов к стратегическому управлению малыми и средними предпринимательскими организациями на основе изменения практики управления производительностью труда работников:

а) разработана практико-методическая схема расчета заработной платы, которая включает инструменты материального и нематериального стимулирования, а также компоненты, позволяющие учитывать персональный вклад каждого работника в формирование производительности всей предпринимательской организации;

б) создан социально-экономический механизм, который позволяет формулировать видение стратегии развития предпринимательской организации

с учетом: обеспеченности последней трудовыми ресурсами; наличия актуальных профессиональных компетенций у работников и их действительной мотивацией к повышению производительности труда;

в) сформирована система опережающих показателей, которые позволяют анализировать и прогнозировать развитие предпринимательской организации в зависимости от динамики производительности труда работников.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Верников В.А. Эффективность управления человеческими ресурсами в системе повышения производительности труда как фактор инновационного развития экономики России / Засько В.Н., Иващенко Н.П., Вашаломидзе Е.В., Верников В.А., Вольская Т.Е., Лясникова Ю.В., Широковских С.А. // Коллективная монография. Кнорус. 2020. п.л. (11,25 п.л., в т.ч. 2 п.л. - авт.)

2. Верников В.А. Стратегическое управление и планирование развития предпринимательских организаций в новых экономических условиях: Монография. – М.: Агентство печати «Наука и образование», 2015. 10,69 п.л.

3. Верников В.А. Эффективное стратегическое планирование деятельности предпринимательских организаций в условиях инновационного развития: Монография. – М.: Агентство печати «Наука и образование», 2014. 10,0 п.л.

4. Верников В.А. Финансовая инфраструктура малого предпринимательства в регионах - условие диверсификации экономики / Верников В.А. Ермакова Е.Е. // Монография. – М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. 7,90 п.л. (авт. 6,0 п.л.).

Публикации в журналах, индексируемых в признанных международных системах цитирования (библиографических базах) по соответствующим областям науки (Web of Science, Scopus)

5. Vernikov V.A. Digital service economy: current trends and labour market effects / Lapina M. A., Vernikov V.A., Shirokovskih S.A., Sepiashvili E. N. // Revista Inclusiones (ISSN07194706-Chile-WoS). 2020. 362-373. 0,7 п.л. (авт. 0,2 п.л.).

6. Vernikov V. A. Development of Hungary's Manufacturing Industry in the Conditions of European Integration / Dudin M.N., Frolova E.E, Voykova N.A., Galkina M.V., Vernikov V.A. // International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. 6(S5). 48-52. 1,1 п.л. (авт. 0,2 п.л.).

7. Vernikov V.A. China in Innovative Development of Alternative Energy Advanced Industrial Technologies / Dudin M.N., Frolova E.E., Kucherenko P.A.,

Vernikov V.A., Voykova N.A. // International Journal of Energy Economics and Policy. 2016. vol. 6, no. 3, 537-541. 1,0 п.л. (авт.0,2 п.л.).

8. Vernikov V.A., Studying peculiarities of investing in alternative energy: venture financing and the fuel and energy complex / Tsvetkov V.A., Gurinovich A.G., Vernikov V.A., Fedorova I.J., Dubrova M.V., Namitulina A.Z., Abashilov K.M.S. // International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET). Volume 10, Issue 02, February 2019, pp.1258–1268, 1,1 п.л. (авт.0,2 п.л.).

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России

9. Верников В.А. Катульский Е.Д. Творческий потенциал наемных рабочих как фактор повышения производительности предпринимательского труда // Научный вестник: Финансы, Банки, Инвестиции. 2020. № 4 (53) С. 0,5 п.л. (авт.0,3 п.л.)

10. Верников В.А. Критерии, показатели и уровни производительности труда работников предпринимательских структур // Научный вестник: Финансы, Банки, Инвестиции. 2020. № 2 (51) С. 134-138. 0,2 п.л.

11. Верников В.А. Влияние форм оплаты труда и наличия социального пакета на производительность труда работников // Научный вестник: Финансы, Банки, Инвестиции. 2020. № 1 (50) С. 144-149. 0,3 п.л.

12. Верников В.А. Формирование социально-экономического механизма повышения производительности труда наемных рабочих в предпринимательских организациях // Научный вестник: Финансы, Банки, Инвестиции. 2020. № 3 (52) С. 94-102. 0,5 п.л.

13. Верников В.А. Катульский Е.Д. Взаимосвязь производительности труда с профессиональной продуктивностью работников предпринимательских структур // Экономика труда Т.7 № 11 С. 1073-1084 0,5 п.л. (авт.0,3 п.л.)

14. Верников В.А. Профессиональная продуктивность работников предпринимательских структур как важнейшая категория рыночной экономики и совокупность предметных компетенций // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2020. № 3 С. 75-79. 0,3 п.л.

15. Верников В.А. Производительность труда и развитие российского предпринимательства в условиях трансформации конкурентной среды // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019 № 10 (108), С. 209-216. 0,4 п.л.

16. Верников В.А. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ [Электронный ресурс] // Вестник московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС . 2019. 3 (19). С. 103-108. 0,3 п.л.

17. Верников В.А. Стратегическое планирование и управление производительностью труда в сфере цифрового предпринимательства путем развития предпринимательских компетенций / Верников В.А., Хамбазаров Ш.Б. // Вестник МИРБИС. 2019. № 2 (18). С. 38-46. 0,5 п.л. (авт. 0,3 п.л.).

18. Верников В.А. Секторальная трансформация рынка труда столичных мегаполисов // Проблемы рыночной экономики. 2019. № 3. С.83-94. 0,7 п.л.

19. Верников В.А. Инвестиции в обеспечении эффективной деятельности предприятий малого и среднего предпринимательства в условиях трансформации конкурентной среды / Буркальцева Д.Д., Верников В.А., Гук О.А., Тюлин А.С. // Научный вестник: Финансы, Банки, Инвестиции. 2019. № 3 (48) С. 70-81. 0,7 п.л. (авт. 0,2 п.л.).

20. Верников В.А. Роль институциональных факторов на развитие малого и среднего предпринимательства: инфраструктура обеспечения финансовой безопасности / Буркальцева Д.Д., Верников В.А., Гук О.А. // Научный вестник: Финансы, Банки, Инвестиции. 2019. № 4 (49) С. 58-66. 0,5 п.л. (авт. 0,2 п.л.).

21. Верников В.А. Стратегическое планирование деятельности предпринимательских структур как инструмент формирования стабильного высокоэффективного производства // Путеводитель предпринимателя. 2015. № 27. С.118-128. 0,6 п.л.

22. Верников В.А. Сущность, особенности и перспективы стратегического развития предпринимательства в России // Путеводитель предпринимателя. 2015. № 26. С.75-84. 0,6 п.л.

23. Верников В.А. Ключевые факторы успеха предпринимательской структуры в условиях инновационного развития / Верников В.А., Дудин М.Н. // Путеводитель предпринимателя. 2015. № 25. С.228-247. 1,1 п.л. (авт. 1,0 п.л.).

24. Верников В.А. Современные подходы к управлению стратегической устойчивостью и конкурентоспособностью предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. 2015. № 5 - 1 (58). С.900–903. 0,5 п.л.

25. Верников В.А. Активизация стратегического управления устойчивостью малых и средних предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. 2015. № 4 - 1 (57). С.910–913. 0,5 п.л.

26. Верников В.А. Стратегическое планирование развития и устойчивости предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. 2015. № 3 - 2 (56). С.921–925. 0,6 п.л.

27. Верников В.А. Трансформация технологических укладов и инновационное развитие предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 994–997. 0,6 п.л.

28. Верников В.А. Программно-целевое управление предпринимательскими структурами: возможности и перспективы адаптации к

условиям изменяющейся экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 2-1 (22). С.137–142. 0,7 п.л.

29. Верников В.А. Особенности обеспечения устойчивой инфраструктуры предпринимательской деятельности // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 2-2 (22). С. 54-60. 0,8 п.л.

30. Верников В.А. О теоретических подходах к классификации инновационной активности предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1 (21). С.71-75. 0,6 п.л.

31. Верников В.А. Экономический кризис и стратегическое планирование эффективности предпринимательских структур производственно-промышленного сектора // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2015. № 43. С.7-14. 0,5 п.л.

32. Верников В.А. Сущность, цели и задачи стратегического планирования деятельности предпринимательских структур в современных условиях // Ученые записки Российской академии предпринимательства. – 2015. № 42. С.60-67. 0,5 п.л.

33. Верников В.А. Бизнес-планирование стартапов в контексте привлечения венчурных инвестиций // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 4 (20). С 77–87. 0,7 п.л.

34. Верников В.А. Особенности финансового управления корпоративными структурами в условиях турбулентно изменяющейся внешней среды / Верников В.А., Дудин М.Н. // Ученые записки Российской академии предпринимательства.-М.: 2014. № 41 С. 168-176. 0,5 п.л. (авт.0,3 п.л.).

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций:

35. Верников В.А. Предпринимательский труд как фактор развития рынка труда и устойчивого экономического роста // Экономика и социум: современные модели развития. – 2020. – Том 10. – № 2 С. 209-218. 0,5 п.л.

36. Верников В.А. Особенности планирования и управления производительностью труда в предпринимательских структурах в условиях трансформации конкурентной среды // Экономика и социум: современные модели развития. – 2020. – Том 10. – № 1. С. 21-30. 0,5 п.л.

37. Верников В.А. Современные методы и формы стратегического управления производительностью труда в контексте обеспечения развития предпринимательских структур // Экономика и социум: современные модели развития. – 2019. – Том 9. – № 4.(26) – С. 565-576. 0,7 п.л.

38. Верников В.А., Повышение эффективности политики занятости на рынке труда в современных условиях транзитивной экономики // Экономика и

социум: современные модели развития. 2019. Том.9., № 2. (24) С. 231-247. 1,0 п.л.

39. Верников В.А. Интеллектуально-информационное предпринимательство как драйвер стратегического развития экономик мировых стран / Верников В.А., Хамбазаров Ш.Б. // Экономика и социум: современные модели развития. 2018. Т.8 № 1 (19) С. 24-35. 0,7 п.л. (авт.0,5 п.л.).

40. Верников В.А. Особенности развития предпринимательских организаций в контексте информационного обеспечения их деятельности / Материалы XI Международной научно-практической конференции «Российское предпринимательство: история и современность»// Российская академия предпринимательства. 2015 г. С. 50-53. 0,18 п.л.

41. Верников В.А. Стратегическое бизнес планирование деятельности предпринимательских организаций в современных условиях // Центр экономических исследований. XXXII Международная научно-практическая Конференция «Современная экономика и финансы: исследования и разработки». 11 апреля 2015 года, г. Санкт-Петербург. С. 45-48. 0,18 п.л.

42. Верников В.А. Аналитические инструменты стратегического планирования и управления предпринимательской структурой // V Международная научно-практическая конференция. ОБЩЕСТВО. НАУКА. ИННОВАЦИИ. РАНХиГС - (Институт Менеджмента и маркетинга). 5 февраля 2015 года // Экономика и социум: современные модели развития Выпуск 9. 2015 года. С. 128-143. 0,9 п.л.