

УДК 330.101.22  
ББК 65.011

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.306

**Petrenko Tatyana Viktorovna**,  
Candidate of Philosophy,  
Associate Professor of the Department of Economics and Finance,  
Taganrog Institute of Management and Economics,  
Russian Federation, Taganrog,  
e-mail: t.petrenko@tmei.ru

**Петренко Татьяна Викторовна**,  
канд. филос. наук,  
доцент кафедры экономики и финансов,  
Таганрогский институт управления и экономики,  
Российская Федерация, г. Таганрог,  
e-mail: t.petrenko@tmei.ru

**Marinova Irina Viktorovna**,  
Candidate of Physical and Mathematical Sciences,  
Associate Professor of the Department of Economics and Finance,  
Taganrog Institute of Management and Economics,  
Russian Federation, Taganrog,  
e-mail: i.marinova@tmei.ru

**Маринова Ирина Викторовна**,  
канд. физ.-мат. наук,  
доцент кафедры экономики и финансов,  
Таганрогский институт управления и экономики,  
Российская Федерация, г. Таганрог,  
e-mail: i.marinova@tmei.ru

## К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ИНСТИТУТОВ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

### ON THE QUESTION OF THE DEVELOPMENT OF INSTITUTIONS FOR FORMING LABOR POTENTIAL OF MODERN SOCIETY

08.00.01 — Экономическая теория

08.00.01 — Economic theory

*Экономическое развитие страны и ее регионов во многом базируется на трудовом потенциале как составной части экономического потенциала, представляющегося интегральной характеристикой трудоспособного населения и, в более широком смысле, человеческого потенциала. В условиях качественных трансформаций и инновационных процессов, актуализации человеческого капитала происходят существенные изменения возможностей производительного использования трудового потенциала. Речь идет как об условиях труда, повышении требований к потенциалу знаний, мобильности, расширению компетенций, так и о нормативно-правовых механизмах регулирования трудовой сферы. Повсеместное внедрение профессиональных стандартов, построенных на Национальной рамке квалификаций, приводит к структурированию требований, предъявляемых работникам на различных сегментах рынка труда как по уровню их компетентности, так и соответствующего профильного образования.*

*Молодежный рынок труда наиболее активно реагирует на подобные изменения, так как его субъекты начинают свою трудовую деятельность уже в новых условиях и должны соответствовать в полной мере публикуемым требованиям. Вопросы профессионального выбора в итоге смещаются на самые ранние этапы принятия решений о будущей профессии, что характеризует изменения самой модели профориентационной деятельности. Здесь видится возможность широкого применения механизмов социального партнерства в организации взаимосвязи субъектов, реализующих различные функции и объединяющихся в части выполнения одной из них — профориентации молодежи. Для обеспечения осознанного профессионального выбора необходимо конструирование новых институциональных механизмов взаимодействия как ответ на трансформационные процессы, происходящие в современном обществе. Использование согласованных институциональных каналов на основе договоров о социальном партнерстве позволяет повысить качество и компетентность профориентационных*

*действий, не создавая при этом дополнительных транзакционных издержек благодаря объединению различных организаций на основе общих целевых установок.*

*The economic development of the country and its regions is largely based on labor potential as an integral part of the economic potential, which is an integral characteristic of the able-bodied population and, in a broader sense, human potential. In the context of qualitative transformations and innovation processes, the actualization of human capital, significant changes are taking place in the possibilities of productive use of labor potential. We are talking about both working conditions, increasing requirements for the potential of knowledge, mobility, expanding competencies, as well as regulatory mechanisms for regulating the labor sphere. The widespread introduction of professional standards based on the National Qualifications Framework leads to the structuring of the requirements for employees in various segments of the labor market, both in terms of their level of competence and the corresponding specialized education. The youth labor market reacts most actively to such changes, since its subjects begin their labor activity already in new conditions and must fully comply with published requirements. As a result, questions of professional choice are shifted to the earliest stages of decision-making about a future profession, which characterizes changes in the very model of career guidance. Here we see the possibility of widespread use of the mechanisms of social partnership in organizing the interconnection of subjects that implement various functions and are united in the implementation of one of them - vocational guidance of young people. To ensure a conscious professional choice, it is necessary to design new institutional mechanisms of interaction as a response to the transformation processes taking place in modern society. The use of agreed institutional channels on the basis of social partnership agreements makes it possible to improve the quality and competence of career guidance actions, while not creating additional transaction costs due to the unification of various organizations based on common goals.*

*Ключевые слова:* институты, социальное партнерство, институциональный центр взаимодействия, трудовой потенциал, молодежный рынок труда, профессиональные стандарты, трудоустройство, профориентационная работа, инновационное развитие.

*Keywords:* institutions, social partnership, institutional center of interaction, labor potential, youth labor market, professional standards, employment, career guidance, innovative development.

## Введение

**Актуальность** проводимого исследования связана с необходимостью создания новых институциональных конструкций, призванных обеспечить формирование трудового потенциала, отвечающего современным реалиям. Эволюция российской экономики на пути становления рыночных отношений связана с весьма разнообразными, не всегда завершенными институциональными преобразованиями, что обусловило создание организационных форм и траекторий, в полной мере не отвечающих потребностям общества. Это оказало существенное влияние в том числе на состав и особенности трудового потенциала.

**Изученность проблемы.** Анализ сущности и особенностей трудового потенциала, процессов его формирования и предъявляемых требований с учетом современных реалий и качественных трансформаций проводится различными исследователями: Маклакова Е. А., Маклаков А. Г., Туманян Ю. Р., Ахалкин Н. Ю., Волкова Н. Н., Иванов А. Е., Паничкина М. В., Синявская И. А., Шестова Е. В. [1—4] и др. Формализация требований к рабочей силе обусловила расширение интереса к профильному образованию, в особенности на молодежном рынке труда, что нашло отражение в работах Горшкова М. К., Гринько В. С., Блиновой Н. С., Соколова Д. В. [5—7] и др. Проведенный анализ современной научной литературы по вопросу развития институтов формирования трудового потенциала, в том числе обзор научных информационных источников (статей в зарубежных и российских научных журналах, монографиях), показал, что тема находится в стадии осмысления с учетом современных изменений и демонстрирует необходимость дальнейших исследований.

**Целесообразность разработки темы** обусловлена тем фактом, что на современном рынке труда институционально не обеспечена возможность эффективной реализации механизма формирования трудового потенциала и его модернизации в условиях внедрения профессиональных стандартов [8], Национальной рамки квалификаций [9].

**Цель** исследования — определение новых институциональных механизмов подготовки трудового потенциала с учетом сложившихся требований. **Задачи** связаны с обоснованием возможностей совершенствования трудового потенциала на основе широкого применения социального партнерства.

**Теоретическая значимость** работы состоит в определении и оценке эффективности использования различных институциональных форм взаимодействия на конкретных территориях для адекватной реализации функции, ориентированной на обеспечение качественной трансформации трудового потенциала в соответствии с современными реалиями.

**Практическая значимость** работы состоит в определении рекомендаций и направлений институционального

взаимодействия в регионе на примере г. Таганрога в целях обеспечения качественной профориентационной работы.

**Научная новизна** заключается в конструировании новых институциональных механизмов взаимодействия как в ответе на трансформационные процессы, происходящие в современном обществе.

## Основная часть

Трудовой потенциал общества на всех ступенях его эволюции представлялся в качестве основы воспроизводственного потенциала, так как формировал производительную силу, выступавшую источником создания стоимости, что нашло широкое отражение в трудах классиков политической экономии У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо [10] и др. Индустриальная эпоха внесла некоторые коррективы в трактовку роли труда и сместила приоритеты в пользу производительной оценки всех факторов производства [11]. Широкое распространение основ инновационной экономики определило и новые требования к трудовому потенциалу с точки зрения как количественных характеристик, отражающих особенности спроса и предложения труда на различных рыночных сегментах, так и качественных, т. е. социально-экономических, характеристик. Последние обусловлены преимущественно составляющими образовательного и квалификационного свойства, а также возможностями развития, накопления и широтой применения потенциала знаний [12]. Трансформация трудового потенциала предполагает выявление новых институциональных форм организации процесса его воспроизводства с учетом требований современного общества [13].

Одним из механизмов, позволяющих усовершенствовать работу по гармонизации требований к рабочей силе и ее реальному качеству, видится согласование действий различных субъектов рынка труда (представителей реальной экономики, образовательного сектора, государственного управления и т. п.) через институт социального партнерства, как, к примеру, организована работа по проведению муниципального мониторинга рынка труда [14, 15].

Однако новые требования современной экономики в вопросах подготовки кадров определяют потребность формирования таких социальных конструкций, которые способны обеспечить решение задач организации качественного профессионального выбора. Широкое внедрение профессиональных стандартов [8], выдвигающих соответствующие требования к уровню образования, регламентируемого на основе Национальной рамки квалификаций [9], смещает профессиональный выбор на самые ранние стадии принятия решений на рынке труда.

Организация молодежного рынка труда по обеспечению его востребованной и качественной рабочей силой [7] предполагает переосмысление механизмов работы с молодежью в части оценки не только потенциала экономики и ее перспектив, но и потенциала самого человека, его склонностей и целевых установок. Очевидна потребность разработки координационно-субординационных связей всех заинтересованных сторон на молодежном рынке труда. Координация представляется возможной через институциональные центры взаимодействия, сориентированные на социальное партнерство для реализации возлагаемых на них функций.

Подобная взаимосвязь схематично проиллюстрирована на рис.



Рис. Схема взаимосвязи субъектов в процессе организации социального партнерства

Институциональный центр взаимодействия выступает инициатором формирования цепочки договоров о социальном партнерстве, выполняя эту роль лишь постольку, поскольку работа с молодежью — целевая функция организации, зафиксированная в ее уставных документах. К примеру, юношеский библиотечно-информационный центр может рассматриваться как потенциальный институциональный центр взаимодействия. Работая с молодежью в рамках муниципального заказа, он должен обеспечить привлечение новых пользователей, а также проведение массовых мероприятий с широким отображением их результатов в социальных сетях. Причем здесь учитывается не только охват принявших участие в мероприятии, но и резонанс в виде количества просмотров, что непосредственно влияет на оплату труда работников центра через систему баллов и соответствующих выплат. Сами же сотрудники, выполняя набор профильных функций, не всегда компетентны в массовой работе, выборе актуальной для молодежи тематики и т. п. Кроме того, специфика работы с молодежной аудиторией требует наличия соответствующих педагогических навыков, применения необходимых образовательных технологий, чтобы актуальная информация в полной мере дошла до адресата. Привлечение к массовой работе с молодежью представителей различных организаций на основе заключения договоров о социальном партнерстве позволяет на качественно новом уровне обеспечить работу, в том числе и профориентационного свойства. Вот здесь очевидна потребность формирования субординационных связей с органами местного самоуправления по уточнению и согласованию тематических направлений массовой работы, позволяющих определить вектор тем и направлений, актуальных при работе с молодежной аудиторией.

Некоторый опыт в этом вопросе сформирован в процессе апробации модели социального взаимодействия на основе договоров о социальном партнерстве, заключенных между МБУК ЦБС г. Таганрога и рядом общеобразовательных, средних профессиональных организаций и вузов города. Понимая актуальность профориентационной работы и ориентируясь на высокий интерес вовлекаемых в социальное партнерство организаций, работа выстраивается по следующим направлениям: профильные кружки, действующие на площадке центра, занятия в которых ведут специалисты профильных учебных заведений; заседания молодежного

дискуссионного клуба, где обсуждаются актуальные для молодежи вопросы; проведение информационных часов, диагностика профессиональных склонностей и т. п. Работники центра обеспечивают заинтересованную аудиторию, привлекая молодежь актуальностью тематики и качеством проведения мероприятий, в чем заинтересованы и остальные стороны, более эффективно и целенаправленно выполняющие собственные задачи в процессе социального взаимодействия.

### Результаты

Традиционная модель образования и профессиональной ориентации не способна сформировать необходимые предпосылки качественного профессионального выбора. В этих условиях расширение социального взаимодействия с использованием института социального партнерства позволяет привлечь к решению проблемы широкий круг специалистов. Согласование интересов различных организаций, работающих с молодежью, выводит эту работу на качественно новый уровень. Прежде всего речь идет о создании трансляционных каналов информирования молодежи в процессе профессионального выбора об актуальных тенденциях, знании которых сориентировано на сокращение неопределенности подобного выбора. Но, что не менее важно, появление институциональных центров взаимодействия обеспечивает прорывы в подходах и комплексность в организации работы структур, рассматривающих профориентационную деятельность через призму собственной заинтересованности.

### Выводы

Формирование инструментов для реализации социального взаимодействия при создании мобильных, эффективных и сориентированных на результат социальных конструкций, позволяющих использовать арсенал накопленного опыта, квалификаций представителей различных организационных структур, может обеспечить, даже без привлечения дополнительного финансирования, улучшение конъюнктуры молодежного рынка труда в отечественной экономике. Расширение информационных каналов о существующих тенденциях в экономической системе позволяет сделать профессиональный выбор молодежи осознанным, учитывающим потенциальные возможности каждого человека с учетом требований современного мира.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маклакова Е. А., Маклаков А. Г. Понятие «Трудовой потенциал» и его основные характеристики // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. 2009. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-trudovoy-potentsial-i-ego-osnovnye-harakteristiki>.
2. Туманян Ю. Р., Ищенко-Падукова О. А., Мовчан И. В. Архитектоника креативного потенциала экономики: императивы и социомаркеры : моногр. Ростов н/Д. — Таганрог : Изд-во ЮФУ, 2019. 96 с.
3. Ахапкин Н. Ю., Волкова Н. Н., Иванов А. Е. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации российского рынка труда // Вестник ИЭ РАН. 2018. № 5. С. 59.
4. Panichkina M. V., Sinyavskaya I. A., Shestova E. V. Challenges of professional adaptation of university graduates in response to the economics' digital transformation // Proceedings of 2018 17th Russian sci. and pract. conf. on Planning and Teaching Engineering Staff for the Industrial and Economic Complex of the Region, PTES 2018. St. Petersburg, 2018. Pp. 44—46. DOI: 10.1109/PTES.2018.8604207.
5. Горшков М. К., Ключарев Г. А. Непрерывное образование в контексте модернизации. М. : ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. 232 с.
6. Гринько В. С. Роль и значение образования в развитии человеческого капитала // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгогр. ин-та бизнеса. 2008. № 6. С. 37—45.
7. Блинова Н. С., Соколов Д. В. Проблемы молодежной занятости на региональном рынке труда // Вестник Рос. ун-та кооперации. 2016. № 2(24). С. 18—20.
8. Справочная информация: профессиональные стандарты. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_157436](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436).
9. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации : рекомендации / О. Ф. Батрова, В. И. Блинов, И. А. Волошина и др. М. : Федер. ин-т развития образования, 2008. 14 с. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/mo/20111124101042.pdf>.
10. Антология экономической классики : в 2 т. Т. 1. В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо / Пер. ; сост. И. А. Столярова. М. : Эконом : Ключ, 1993. С. 478.
11. Ferguson C. E. The neoclassical theory of production and distribution. URL: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:cup:cbooks:9780521076296>.
12. Horn J. L. Organization of abilities and the development of intelligence // Psychol. rev. 1968. Vol. 75. Pp. 242—259.
13. Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие деловой и творческой инициативы как фактор повышения эффективности труда работников предприятий // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгогр. ин-та бизнеса. 2015. № 4(33). С. 81—85.
14. Петренко Т. В., Зимовец А. В., Кошман В. В. Анализ потребностей работодателей г. Таганрог к профессиональному уровню сотрудников // Экономика и предпринимательство. 2018. № 8. С. 353—359.
15. Petrenko T. V., Oleinikova I. N., Egorova I. A. Perspectives of development of personnel potential in the economy of innovative type (regional aspect) // Advances in Economics, Business and Management Research. International Scientific-Practical Conference on Business Cooperation (ISPCBS 2019). 2019. Vol. 90. Pp. 619—621. URL: <https://dx.doi.org/10.2991/ispcbc-19.2019.149>.

## REFERENCES

1. Maklakova E. A., Maklakov A. G. The concept of “Labor potential” and its main characteristics. *Pushkin Leningrad State University Journal*, 2009, no. 3. (In Russ.) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-trudovoy-potentsial-i-ego-osnovnye-harakteristiki>.
2. Tumanyan Y. R., Ishchenko-Padukova O. A., Movchan I. V. *Architectonics of the creative potential of the economy: imperatives and sociomarkers. Monograph*. Rostov-on-Don, Taganrog, Publ. house of the Southern Federal University, 2019. 96 p. (In Russ.)
3. Akhapiin N. Yu., Volkova N. N., Ivanov A. E. The development of the digital economy and the prospects for the transformation of the Russian labor market. *Bulletin of IE RAS*, 2018, no. 5, p. 59. (In Russ.)
4. Panichkina M. V., Sinyavskaya I. A., Shestova E. V. Challenges of professional adaptation of university graduates in response to the economics' digital transformation. In: *Proceedings of 2018 17th Russian sci. and pract. conf. on Planning and Teaching Engineering Staff for the Industrial and Economic Complex of the Region, PTES 2018*. Saint Petersburg, 2018. Pp. 44—46. DOI: 10.1109/PTES.2018.8604207.
5. Gorshkov M. K., Klyucharev G. A. *Continuous education in the context of modernization*. Moscow, IS RAS, FGNU TsSI, 2011. 232 p. (In Russ.)
6. Grinko V. S. The role and importance of education in human capital development. *Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute*, 2008, no. 6, pp. 37—45. (In Russ.)
7. Blinova N. S., Sokolov D. V. Problems of youth employment in the regional labor market. *Bulletin of the Russian University of Cooperation*, 2016, no. 2(24), pp. 18—20. (In Russ.)
8. *Background: Professional standards*. (In Russ.) URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_157436](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436).
9. Batrova O. F., Blinov V. I., Voloshin I. A. et al. *National qualifications framework of the Russian Federation. Recommendations*. Moscow, Federal Institute for Education Development, 2008. 14 p. (In Russ.) URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/mo/20111124101042.pdf>.
10. *An anthology of economic classics: in 2 vols. Vol. 1. V. Petty, A. Smith, D. Ricardo*. Translated, compiled by I. A. Stolyarova. Moscow, Ekonov, Klyuch, 1993. P. 478. (In Russ.)
11. Ferguson C. E. *The neoclassical theory of production and distribution*. URL: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:cup:cbooks:9780521076296>.
12. Horn J. L. Organization of abilities and the development of intelligence. *Psychol. rev.*, 1968, vol. 75, pp. 242—259.

13. Kipervar E. A., Trunkina L. V. Development of business and creative initiative as the factor of increasing efficiency of labor of employees of enterprises. *Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute*, 2015, no. 4(33), pp. 81—85. (In Russ.)

14. Petrenko T. V., Zimovets A. V., Koshman V. V. Analysis of the needs of employers in Taganrog to the professional level of employees. *Economics and Entrepreneurship*, 2018, no. 8, pp. 353—359. (In Russ.)

15. Petrenko T. V., Oleinikova I. N., Egorova I. A. Perspectives of development of personnel potential in the economy of innovative type (regional aspect). In: *Advances in Economics, Business and Management Research. International Scientific and Practical Conference on Business Cooperation (ISPCBS 2019)*, 2019, vol. 90. pp. 619—621. URL: <https://dx.doi.org/10.2991/ispcbc-19.2019.149>.

**Как цитировать статью:** Петренко Т. В., Маринова И. В. К вопросу о развитии институтов формирования трудового потенциала современного общества // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 68—72. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.306.

**For citation:** Petrenko T. V., Marina I. V. On the question of the development of institutions for forming labor potential of modern society. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 68—72. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.306.

**УДК 338.242**  
**ББК 65.050**

**DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.310**

**Subaeva Asiya Kamilevna**,  
Candidate of Economics,  
Associate Professor of the Department of Organization  
of Agricultural Production,  
Kazan State Agrarian University,  
Russian Federation, Republic of Tatarstan,  
Kazan,  
e-mail: subaeva.ak@mail.ru

**Субаева Асия Камилевна**,  
канд. экон. наук,  
доцент кафедры организации  
сельскохозяйственного производства,  
Казанский государственный аграрный университет,  
Российская Федерация, Республика Татарстан,  
г. Казань,  
e-mail: subaeva.ak@mail.ru

**Mikhaylova Liliya Valerikovna**,  
Senior Lecturer of the Department of Organization  
of Agricultural Production,  
Kazan State Agrarian University,  
Russian Federation, Republic of Tatarstan,  
Kazan,  
e-mail: lilmikhajlova@yandex.ru

**Михайлова Лилия Валериковна**,  
старший преподаватель кафедры организации  
сельскохозяйственного производства,  
Казанский государственный аграрный университет,  
Российская Федерация, Республика Татарстан,  
г. Казань,  
e-mail: lilmikhajlova@yandex.ru

**Mamlieva Diana Ruslanovna**,  
4<sup>th</sup> year student in the direction 38.03.01  
“Economics of Enterprises and Organizations”,  
Kazan State Agrarian University,  
Russian Federation, Republic of Tatarstan,  
Kazan,  
e-mail: mamlieva00@mail.ru

**Мамлиева Диана Руслановна**,  
студент 4-го курса направления 38.03.01  
«Экономика предприятий и организаций»,  
Казанский государственный аграрный университет,  
Российская Федерация, Республика Татарстан,  
г. Казань,  
e-mail: mamlieva00@mail.ru

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ИННОВАЦИОННОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА

### FEATURES OF RISK MANAGEMENT OF AN INNOVATIVE INVESTMENT PROJECT

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 — Economics and management of national economy

Деятельность каждого инновационного экономическо-го субъекта сопровождается многочисленными экономическими рисками, значительно влияющими на итоги работы предприятия. Экономический риск присущ всем направлениям активности субъекта хозяйствования: связан с образованием источников, капитала, доходов и финансовых результатов предпринимательской деятельности. Он характеризуется денежными потерями, которые могут возникнуть в силу реализации экономической деятельности.

Актуальность темы исследования объясняется необходимостью поиска, анализа и выбора методов, которые гаран-

тировали бы результативность управления рисками в инновационном предпринимательстве, направленного на извлечение прибыли в ходе реализации инвестиционных проектов.

В данной работе изучается процедура управления рисками инвестиционного проекта, в том числе основные методы и принципы в анализе и оценке инновационных рисков. С авторской точки зрения, только при правильно подобранной и эффективной системе управления проектами можно добиться намеченных показателей в максимальном их измерении, что в конечном счете повлияет и на экономическую эффективность всего хозяйствующего субъекта