

УДК 331.1

ББК 65.24

Tsygankov Vladimir Alekseyevitch,
 doctor of economics, professor,
 head of the department of arrangement and management
 of the scientific production
 of Omsk state technical university,
 Omsk,
 e-mail: mvt54@list.ru

Цыганков Владимир Алексеевич,
 д-р экон. наук, профессор,
 зав. кафедрой организации и управления
 наукоемкими производствами
 Омского государственного технического университета,
 г. Омск,
 e-mail: mvt54@list.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КАТЕГОРИИ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА»

ECONOMIC NATURE AND THEORETICAL FUNDAMENTALS OF EMERGENCE OF THE CATEGORY «LABOR EFFICIENCY»

Настоящая статья носит ретроспективно-теоретический характер, основывается на ряде аргументированных научных положений отечественных и зарубежных авторов, затрагивающих в своих научных работах проблему эффективности труда. Данная проблема сохраняет свою актуальность на протяжении нескольких веков и представляет несомненный интерес не только для специалистов-теоретиков, но и для практических экономистов. Несмотря на динамические изменения в сфере экономической мысли и экономики в целом, эффективность труда остается наиболее важным и востребованным показателем. Появившийся ряд современных подходов к оценке эффективности труда заслуживает пристального внимания и анализа с точки зрения их применения на практике. В то же время в науке сохраняется принцип эволюционного развития, требующий всестороннего анализа уже полученных результатов, на авторскую оценку которых обращается внимание читателей в данной статье.

The present article has retrospectively theoretical character and is based on a number of the substantiated scientific provisions of the domestic and foreign authors, who review a problem of labor efficiency in their scientific works. This problem has been keeping the importance throughout several centuries and represents doubtless interest not only for specialists-theorists, but also for practical economists. Labor efficiency remains the most important and demanded indicator nevertheless dynamic changes in the sphere of the economic thought and economics as a whole. The appeared number of modern approaches to evaluation of labor efficiency deserves great attention and analysis from the point of view of their practical application. At the same time, the science keeps the principle of evolutionary development that requires a comprehensive analysis of the already received results, to the author's estimation of which the attention of readers is attracted in the article.

Ключевые слова: эффективность, эффективность труда, экономический рост, факторы экономического роста, разделение труда, трудозатраты, производительность труда, интегральные показатели эффективности, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, производительность общественного труда, коэффициент экономической эффективности.

Keywords: efficiency, labor efficiency, economic growth, factors of economic growth, labor division, labor cost, labor performance, integral indicators of efficiency, human resources, labor potential, social labor productivity, economic efficiency rate.

Человек в своем биологическом и социальном развитии прошел длительный путь, став общественным существом благодаря труду. Осознанная целенаправленная трудовая деятельность человека позволила ему выделиться из окружающего мира, наделила его сознанием и определяла общественный характер его существования на протяжении десятков веков.

Современная экономическая теория и экономика труда рассматривают производство как целесообразную деятельность людей, направленную на удовлетворение их потребностей, отмечая, что в этом процессе задействованы все факторы производства, а результатом является создание материальных и нематериальных благ и услуг, удовлетворяющих человеческие потребности.

Появление в научном обороте словосочетания «общественное производство» обусловлено тем, что процесс производства осуществляется не изолированными хозяйствующими субъектами, а в обществе с системой общественного разделения труда, которая изначально является важнейшим условием возникновения рынка наряду с экономической обособленностью субъектов рыночного хозяйства и возможностью свободного обмена ресурсами.

Общепризнанное определение предмета экономики: «Экономика – это наука, которая изучает поведение человека с точки зрения отношений между его целями и ограниченными средствами, допускающими альтернативное использование» [1, с. 3]. Это определение, присутствующее в большинстве западных учебников по экономике, позволяет нам говорить о рациональном экономическом поведении человека, а также сделать вывод о том, что соотношение «выгод» и «затрат», то есть оценка эффективности, всегда является центральной проблемой исследования рыночного хозяйства. Кроме того, повышение эффективности общественного производства является объективным условием развития любого общества.

Таким образом, экономическая эффективность в самом общем понимании характеризует связь между количеством единиц редких ресурсов, которые применяются в процессе общественного производства, и получаемым в результате количеством потребного продукта. Большее количество получаемого продукта свидетельствует о повышении эффективности.

В упрощенном виде эффективность использования ограниченных ресурсов моделируется с помощью кривой производственных возможностей. В этой простой модели

вводится такое важное экономическое понятие, как граница производственных возможностей. Каждое общество в любой момент времени характеризуется своей кривой производственных возможностей, показывающей максимальное количество какого-либо товара или услуг, которое оно может произвести для каждого возможного уровня производства. Сдвиг кривой производственных возможностей и, как следствие, экономический рост обеспечиваются увеличением ресурсов, ростом квалификации и образованности персонала, научно-техническим прогрессом. Все эти направления экономического роста объединяет то, что общество может реализовать их в будущем, только ограничив текущее потребление. Компромиссы между сегодняшними издержками и завтрашними выгодами касаются всех, кто принимает решения: отдельных потребителей, предприятий и органов государственной власти.

Таким образом, проблема эффективности связана с проблемой экономического роста, который позволяет увеличить производственные возможности. Экономический рост измеряется двумя взаимосвязанными способами: как увеличение реального ВВП за некоторый период времени или как увеличение реального ВВП на душу населения за тот же период времени.

В современной экономике экономический рост рассматривается как наиболее важная экономическая цель, поскольку увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни. Рост реального ВВП влечет за собой возрастание материального благосостояния и отвечает принципам минимизации издержек, то есть реальному росту эффективности производства. Кроме того, экономический рост позволяет обществу приблизиться к поставленным экономическим и социальным целям.

В широко известной работе «Экономикс» ее авторы К. Макконелл и С. Брю, классифицируя основные факторы, определяющие динамику реального экономического роста, объединяют их (на наш взгляд, вполне обоснованно) в две группы факторов, оказывающих влияние на реальный объем производства.

Первая группа факторов определяет величину трудовых затрат, которые зависят от численности занятых трудом и от продолжительности рабочей недели. В свою очередь, численность людей, занятых в экономике, зависит от численности населения в трудоспособном возрасте и уровня вовлеченности рабочей силы в производство, то есть от доли трудоспособного населения, которое вовлечено в общественное производство, а средняя рабочая неделя определяется правовыми и институциональными факторами и коллективными договорами.

Вторая группа факторов воздействует на производительность труда и включает в себя технический прогресс, фондовооруженность, качество рабочей силы, эффективность размещения ресурсов, их сочетание и управление их использованием. Производительность труда увеличивается по мере улучшения здоровья рабочей силы, профессиональной подготовки, образования и повышения заинтересованности. Ее росту способствуют обеспеченность машинами и оборудованием, природными ресурсами, лучшая организация и управление производством, перемещение рабочей силы в более эффективные отрасли [2, с. 382–383].

Кроме того, авторы работы отмечают, что «повышение производительности труда является наиболее важным фактором, обеспечивающим рост реального продукта и дохода в США. Увеличение трудовых затрат определяет примерно треть часть прироста, а оставшиеся две трети прироста

обеспечиваются повышением производительности труда» [Там же. С. 384].

Проблема разделения труда и повышения его производительности занимала одно из важных мест в знаменитой работе А. Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов», изданной в 1776 году в Англии. Уже в то время, обобщая особенности мануфактурного производства, Смит считал важнейшим фактором экономического прогресса разделение труда и сделал его исходным пунктом своего экономического исследования. На ставшем хрестоматийным примере булавочной мануфактуры А. Смит показал, что разделение труда позволяет повышать его производительность за счет экономии времени, повышения квалификации работников, изобретения и применения машин и механизмов. Хотя отдельные положения учения о разделении труда были сформулированы раньше, в трактовке А. Смита они получили новое значение, а разделение труда стало рассматриваться как один из основных факторов, повышающих производительность труда и увеличивающих размер общественного богатства.

Непосредственное отношение к теме данного исследования имеет введенное А. Смитом понятие производительного труда. По мнению М. Блауга, «разграничение производительного и непроизводительного труда, введенное Смитом, – это, пожалуй, одна из самых пагубных концепций в истории экономической мысли. Но при всем критическом отношении к изложению этой идеи у Смита нельзя не признать, что она ни в коем случае не двусмысленна и не нелепа» [3, с. 48].

В развитие своей мысли М. Блауг отмечает, что «второй критерий, более известный, – так сказать по принципу складирования: производительный труд закрепляется и реализуется в каком-либо отдельном предмете или товаре, который можно продать, а услуги непроизводительного труда исчезают в самый момент их оказания. Следовательно, чем большая доля рабочей силы используется производительным, тем большим будет вещественный запас средств производства и тем выше в данной экономике будут возможности увеличить объем производства в следующем году. Согласно этому критерию, труд, затраченный на передачу технических знаний, непроизводителен, хотя знания, как бы они ни были невещественны, могут накапливаться и реально воздействовать на темпы экономического развития общества» [Там же. С. 49].

Разграничение А. Смита, несмотря на критические замечания, было воспринято всеми экономистами классической школы, и он фактически подготовил почву для последующих дискуссий по данной проблеме. Следует также отметить, что в современной рыночной экономике любой труд рассматривается как производительный только по признаку, что он ценится, то есть обладает специфической ценностью для различных экономических субъектов, а такой подход позволяет нам осуществлять оценку эффективности труда работников непроизводственной сферы.

В подходе к проблеме производительного характера труда различных классов и социальных групп общества выделяется точка зрения Т. Мальтуса, который впервые в истории экономической мысли выдвинул идею о недоступности достаточного спроса и полной реализации производимого общественного продукта без активного и необходимого участия в этом наряду с «производительными» классами и «непроизводительных классов». Впервые была отвергнута мысль о том, что огромная масса людей, занятых в непроизводственной сфере (государственные учреж-

дения, армия, сфера образования, медицинское обслуживание, сфера оказания иных услуг), является бесполезной для общества. По терминологии Т. Мальтуса, «третьи лица», то есть «непроизводительные слои» общества, являются обязательным условием успешного развития экономики.

В начале XX века Г. Эмерсон, которого считают по праву одним из основателей науки об управлении, пришел к ключевому понятию своей концепции «эффективности». В устоявшейся традиции перевода на русский язык это понятие изначально было заменено понятием «производительность». Под этим термином он понимал оптимальное соотношение между совокупными затратами и экономическим результатом. В работе «Двенадцать принципов производительности» им были сформулированы принципы эффективности менеджмента, не утратившие своего значения до настоящего времени, а его фраза «Работать напряженно – значит прилагать к делу максимальные усилия; работать производительно – значит прилагать к делу усилия минимальные» [4, с. 86] заняла достойное место во многих учебниках по управлению.

Последующие исследования проблем воспроизводства и различных типов экономического роста, проводившиеся во многих развитых странах, завершились выявлением особенностей интенсивного типа экономического роста и послужили основанием для уточнения такого понятия, как эффективность производства.

Рассматривая эффективность как отношение результата производства к затратам, экономисты нового поколения, сформировавшегося в конце XX века, заострили внимание на том, что эффективность должна рассчитываться, исходя из того, что величина общественного продукта должна обязательно определяться с учетом его качества и соответствия общественным потребностям. Отсюда и темп его роста необходимо исчислять на основе выпуска такой продукции и такого качества, которые действительно нужны обществу для удовлетворения его потребностей. Если результаты производства не соответствуют реальному платежеспособному спросу общества по структуре, объему, технико-экономическим показателям или цене, то созданные изделия окажутся ненужными, а затраты труда, материальных и финансовых ресурсов на их производство – напрасными.

Для характеристики эффективности производства стали широко использоваться частные показатели, с помощью которых измеряется результативность применения отдельных видов ресурсов: производительность труда, трудоемкость продукции, материалоемкость и материалоемкость продукции, фондоотдача и фондоемкость. Все они в сочетании с показателями качества продукции выступают основными слагаемыми эффективности производства. Оставаясь относительно стабильными при экстенсивном типе экономического роста, при интенсивном его типе и общей тенденции роста эффективности производства эти показатели существенно изменяются, а их динамика может быть различной и не всегда предсказуемой.

Исходя из этого, более широко стали применяться интегральные показатели оценки эффективности производства, устанавливающие взаимосвязь между величиной чистого продукта с учетом его состава и качества и совокупными затратами, учитывающими затраты живого труда, текущие затраты овеществленного труда, единовременные вложения в производственные фонды, приведенные к данному году.

Экономисты различных теоретических направлений предлагают стимулировать и регулировать экономический

рост различными методами, отмечая при этом сложность задачи увеличения темпов экономического роста, которую обществу постоянно приходится решать.

Из числа факторов экономического роста, на наш взгляд, следует выделить наиболее важный с точки зрения экономики труда фактор «количество и качество трудовых ресурсов», определив оценку эффективности использования отдельных групп трудовых ресурсов в качестве предмета настоящего исследования.

Трудовые ресурсы – это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности. Трудовые ресурсы составляют часть трудоспособного населения страны: как занятого в общественном производстве, так и находящегося в резерве. Количественные и демографические рамки трудоспособного населения определяются трудовым законодательством Российской Федерации. В настоящее время к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте – мужчины в возрасте 16–59 лет и женщины 16–54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и лиц, вышедших на пенсию на льготных условиях (работники районов Крайнего Севера и особо тяжелых профессий), имеющих право выхода на пенсию раньше указанного возраста;
- население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Основное пополнение трудовых ресурсов происходит и будет происходить в будущем за счет населения моложе трудоспособного возраста, а это значит, что численность трудовых ресурсов в значительной степени определяется демографическими процессами. Сложившаяся в последние десятилетия демографическая ситуация характеризуется негативными тенденциями, и поэтому государственная демографическая политика стала одним из приоритетных направлений деятельности правительства по сохранению и пополнению трудовых ресурсов.

Экономически активное население – часть населения, включающая в себя занятых общественно полезной деятельностью, приносящей доход, и безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней. В экономической литературе понятие «экономически активное население» отождествляется с понятием «рабочая сила», как и в изданиях отечественных статистических органов.

Наиболее общей и распространенной характеристикой развития трудовых ресурсов является их трудовой потенциал, под которым понимается совокупность трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом.

Содержание этого понятия практически не претерпело каких-либо изменений, сохранив как свою сущность, так и формальные признаки со времен планово-централизованной экономики. Приводимое в словаре-справочнике по труду и заработной плате советского периода определение трудового потенциала полностью созвучно современным трактовкам. Следует отметить, что трудовой потенциал как социально-демографическая категория возник на базе и в дополнение к традиционным понятиям «трудовые ресурсы», «совокупный работник», «рабочая сила», «экономически активное население» и органически связан с каждым из этих понятий отдельными гранями количества, качества и меры.

Появление категории «трудовой потенциал» обусловлено назревшей потребностью практики в выявлении недоиспользованных возможностей и резервов ускорения темпов экономического роста, лежащих на стороне человеческого

фактора и связанных с недоучетом интеграционного характера многих процессов в воспроизводстве трудовых ресурсов, рабочей силы и населения.

Кроме того, трудовой потенциал является органической составной частью экономического потенциала общества, совокупной способности народного хозяйства производить материальные блага и оказывать услуги. Конечная реализация трудового потенциала возможна только как элемент потенциала экономического, а результаты использования трудового потенциала являются оценкой эффективности трудовых ресурсов и экономически активного населения на различных уровнях управления экономикой.

Количественно трудовой потенциал можно определить путем перемножения численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года. Количественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие, содержание которых достаточно полно и системно рассмотрено в современной экономической литературе.

Анализ содержания современной экономической литературы, затрагивающей в том или ином аспекте проблему эффективности, позволяет отметить некоторую новизну проблемы комплексной оценки эффективности труда не только для отечественной экономики, но и для экономики и менеджмента стран с уже сформировавшейся рыночной экономикой.

Если обратиться к советскому энциклопедическому словарю, то можно заметить, что понятие «эффективность труда» в нем присутствует [5, с. 1556], но содержание понятия заменено ссылкой на понятие «производительность труда». Данное понятие соответственно определяется как «эффективность труда в процессе производства, измеряемая количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени» [Там же. С. 1062]. Фактически очевидно отождествление этих двух понятий.

В работах, посвященных научным методам территориальной организации хозяйства и условиям размещения производительных сил страны, достаточно глубоко и последовательно рассматриваются научные методы подсчета экономического эффекта, реально получаемого народным хозяйством страны от комплексного размещения и развития производства. В частности, много внимания этой проблеме уделено в работе под общей редакцией академика В. И. Видяпина и профессора М. В. Степанова. Авторы работы завершают цепь последовательных и аргументированных рассуждений о проблеме определения экономической эффективности хозяйства районов и комплексов страны следующим важным, на наш взгляд, выводом: «Критерием эффективности общественного производства является производительность всего общественного труда. Производительность только живого труда не может дать представление об эффективности всего общественного производства, не может характеризовать все затраты общественного труда так же, как только отдача от фондов не может характеризовать производительность общественных затрат, всего общественного труда в производстве и показать общую эффективность производства» [6, с. 88].

В результате авторами работы предлагается для измерения всего объема затрат общественного труда в производстве определять всю сумму затрат живого и овеществленного труда, то есть производительность труда в производстве, согласно данной точке зрения, должна определяться

с учетом всех средств труда, необходимых для производства продукции.

Заслуживает внимания трактовка проблемы оценки эффективности управления трудовыми ресурсами в литературе по менеджменту и управлению персоналом, поскольку в данной сфере прослеживается значительная разобщенность подходов, методов и целей проведения оценки.

В широко известной работе американских авторов М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури «Основы менеджмента» один из основных разделов посвящен рассмотрению обеспечения эффективности деятельности организации, и в том числе эффективности управления производством и трудовыми ресурсами. Основное внимание авторами работы уделяется содержанию информации о результатах труда отдельных работников и оценке эффективности этого труда непосредственным руководителем подчиненных ему сотрудников. Оценка результатов служит трем целям:

- административной, позволяющей принять решение о повышении по службе, понижении по службе, переводе на другую работу, прекращении трудового договора;
- информационной, необходимой для информирования людей об относительном уровне их работы;
- мотивационной, определяющей последующее поведение человека, который хорошо работает.

В результате отмечается, что более 90% компаний имеют ту или иную систему оценки результатов трудовой деятельности, при этом руководители часто выступают против формальных систем оценки результатов деятельности подчиненных, оставляя за собой право оценивать результаты труда работников самостоятельно, а следовательно, субъективно [7, с. 578–581].

Группа отечественных авторов в составе М. Бухалкова, Н. Кузьминой, О. Бабориной сосредотачивает внимание на оценке эффективности занятости персонала и методиках ее оценки, предлагая в качестве универсального оценочного показателя занятости рабочее время. В данном случае дается ссылка на то, что в отечественной науке и передовой практике рабочее время уже давно и повсеместно использовалось при оценке эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. При этом приводится высказывание известного ученого-специалиста в сфере экономики труда П. Ф. Петроченко о том, что к оценочным показателям следует подходить не только с точки зрения точности измерений, но и с точки зрения снижения трудоемкости оценки, когда менее точный метод может быть в десятки раз менее трудоемким [8, с. 275–276].

Исходя из этого, авторы работы предлагают методику оценки эффективности труда персонала, основанную на использовании расчетных показателей эффективной занятости персонала и системы управления трудоемкостью продукции, применяемой на Волжском автозаводе.

В пособии по кадровой работе В. Р. Веснина при рассмотрении методов определения эффективности затрат на персонал предлагается расчет общей экономической эффективности затрат на персонал, определяемой как отношение результата деятельности персонала за рассматриваемый период к соответствующим затратам или обратный ему показатель. Здесь же приводится формула расчета срока окупаемости затрат, а также предлагается вариант расчета экономической эффективности с помощью показателя чистого дисконтированного дохода [9, с. 478–481].

В работе А. Я. Кибанова по управлению персоналом рассмотрены особенности оценки экономической и социальной эффективности проектов регламентации труда

управленческого персонала [10, с. 119–135]. Автором отмечается, что разработка и внедрение организационных проектов регламентации труда управленческого персонала в большинстве организаций требует определенных капитальных затрат (инвестиций), что способствует скорейшему достижению ожидаемых результатов. В этом случае при расчете экономической эффективности данных проектов рекомендуется пользоваться Методическими рекомендациями по оценке эффективности инвестиционных проектов и их отбору для финансирования (утверждены Госстроем, Министерством экономики, Министерством финансов и Госкомпромом РФ № 7-12/47 от 31 марта 1994 года).

Данный документ является действующим в настоящее время и предусматривает три вида эффективности проектов: коммерческую, бюджетную и народнохозяйственную.

Кроме того, автором предлагается система социальных показателей, позволяющих учитывать результаты совершенствования системы и процессов регламентации труда по 9 подсистемам системы управления персоналом в организации, и прослеживается взаимосвязь экономических и социальных результатов реализуемых проектов.

При разработке ежегодных балансов трудовых ресурсов в плано-централизованной экономике обращалось внимание на необходимость мер по улучшению их качественных характеристик. Как отмечает в своей работе, посвященной проблемам управления трудовыми ресурсами и повышения эффективности использования рабочей силы в восьмидесятые годы прошлого века, И. Ф. Байдюк, «складывающаяся демографическая ситуация, с одной стороны, и высокие темпы роста экономики – с другой, требуют всестороннего анализа проблем формирования, распределения и использования трудовых ресурсов и на этой основе мер по повышению эффективности управления ими. Это

значит, что важнейшим источником развития экономики в условиях осуществления курса на повышение интенсификации производства становится лучшее использование уже вовлеченных в общественное производство трудовых ресурсов, создание условий для высокопроизводительного труда на каждом рабочем месте» [11, с. 3–4].

В работе основное внимание уделяется оценке экономической эффективности отраслевой системы обучения кадров, причем расчет эффекта основывается на относительном сокращении условно-постоянных расходов, достигнутом в связи с ростом производительности труда и увеличением объема производства. Показатель экономической эффективности (коэффициент экономической эффективности) характеризует величину экономии на рубль затрат и определяется как отношение эффекта, полученного в результате внедрения системы обучения персонала, к затратам на создание и поддержание системы.

Схожесть экономической и демографической ситуаций в стране в настоящее время и в рассматриваемый период времени подводит к мысли о необходимости концентрации особого внимания на всемерной активизации человеческого фактора, всемерном росте производительности труда на современных отечественных предприятиях. Вместе с тем нельзя подходить к оценке интенсивности и эффективности общественного труда только с позиций темпов роста его производительности, поскольку наиболее производительной и эффективной можно считать только ту страну, которая обеспечивает производство товаров и услуг с более низкими затратами и более высокого качества. Именно такая страна может стать экономическим лидером. Исходя из вышеизложенного, представляется целесообразным рассмотреть эволюцию подходов к оценке эффективности труда в современной экономике.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Курс экономической теории: учеб. пособие / Под ред. проф. М. Н. Чепурина, Е. А. Киселевой. М.: Каф. эконом. теории МГИМО: Изд-во «Вятка», 1994. 624 с.
2. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т. / Пер. с англ. 11-го изд. Т. 1. М.: Республика, 1992. 399 с.
3. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / Пер. с англ., 4-е изд. М.: Дело, 1994. 720 с.
4. Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М.: Республика, 1992. 351 с.
5. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. 2-е изд. М.: Советская энциклопедия, 1982. 1600 с.
6. Экономическая география России: учеб. / Под общ. ред. акад. В. И. Видяпина, д. э. н., проф. М. В. Степанова. М.: ИНФРА-М: Российская экономическая академия, 2000. 533 с.
7. Мескон М. Х., Альберт М. Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.
8. Бухалков М. И., Кузьмина Н. М., Баборова О. А. Управление персоналом на предприятии: учеб. для вузов / Под ред. М. И. Бухалкова. М.: Экзамен, 2005. 320 с.
9. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2001. 496 с.
10. Кибанов А. Я. Управление персоналом: регламентация труда: учеб. пособие. 3-е изд, перераб. и доп. / А. Я. Кибанов, Г. А. Мамед-Заде, Т. А. Родкина. М.: Экзамен, 2003. 480 с.
11. Байдюк И. Ф. Управление трудовыми ресурсами в новых условиях хозяйствования. М.: Знание, 1989. 64 с.
12. Ващенко А. Н. Экономические интересы и закономерности формирования мотивации труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 72–82.
13. Морозова Н. И. Анализ качества жизни населения России: региональный аспект // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 3 (16). С. 108–113.

REFERENCES

1. Course of economic theory: textbook / edited by M. N. Chepurin, E.A. Kiseleva. M.: Vyatka: Department of economic theory at MGIMO, 1994. 624 p.
2. McConnell C. R., Brue S. L. Economics: principles, problems and politics: in 2 vol. V. I. Translation from English. 11-th edition. M.: Respublica, 1992. 399 p.
3. Blaug M. Economic Theory in Retrospect: translation from English. 4-d edition M.: DELO Ltd, 1994. 720 p.
4. Management is a science and art: A. Fajol, G. Emerson, F. Taylor, G. Ford. M.: Respublica, 1992. 351p.
5. The Soviet encyclopedic dictionary / editor-in-chief A. M. Prokhorov. 2-d edition. M.: The Soviet encyclopedia, 1982. 1600 p.

6. Economic geography of Russia: textbook / edited by V. I. Vidjapina, M. V. Stepanova. M.: INFRA-M: Russian economic academy, 2000. 533p.
7. Meskon M. H., Albert M., Hedouri F. Principles of Management: translation from English. M.: Delo, 1992. 702 p.
8. Buhalkov M. I., Kuzmina N. M., Baborina O. A. Personnel management at the company: textbook for high schools / edited by M. I. Buhalkov. M.: Ekzamen, 2005. 320 p.
9. Vesnin V. R. Practical personnel management: manual on personnel work. M.: Yurist, 2001. 496 p.
10. Kibanov A. Ya., Mamed-Zade G. A., Rodkina T. A. Personnel management: labor regulation: textbook. 3 edition, revised and amended. M.: Ekzamen, 2003. 480 p.
11. Bajdjuk I. F. Human resources management in new conditions of managing. M.: Znanie, 1989. 64 p.
12. Vashchenko A. N. Economic interests and appropriateness of establishing the labor incentives // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. # 2 (19). P. 72–82.
13. Morozova N. I. Analysis of the Russian population life quality: regional aspect // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. # 3 (16). P. 108–113.

УДК 37
ББК 74

Kozubtsov Igor Nikolayevitch,
candidate of technical sciences,
professor of RAS, leading scientists
of the scientific-research
laboratory of the Inter-disciplinary
researches of the Scientific
center of communication
and information sciences
of the Military institute
of telecommunication and information
sciences of the National technical
university of Ukraine «Kiev poly-technical institute»,
Kiev, Ukraine,
e-mail: kozubtsov@mail.ru

Козубцов Игорь Николаевич,
канд. техн. наук, профессор РАЕ,
ведущий научный сотрудник
научно-исследовательской
лаборатории Междисциплинарных
исследований Научного центра связи
и информатизации Военного
института телекоммуникаций
и информатизации
Национального технического
университета Украины
«Киевский политехнический институт»,
г. Киев, Украина,
e-mail: kozubtsov@mail.ru

КВИНТЭССЕНЦИЯ УЧЕБНОГО КУРСА РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ АСПИРАНТОВ: МЕТОДОЛОГИЯ ПОИСКА ОБЪЕКТА, ПРЕДМЕТА И ПРОБЛЕМЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

QUINTESENCE OF EDUCATIONAL COURSE OF DEVELOPMENT OF METHODOLOGICAL COMPETENCE OF THE POST-GRADUATE STUDENTS: METHODOLOGY OF SEARCH FOR THE OBJECT, SUBJECT AND THE ISSUE OF THE DISSERTATION RESEARCH

В научной статье рассмотрен краткий факультативный курс методологии поиска объекта, предмета и проблемы диссертационного исследования. Курс предназначен сформировать и посредством применения проблемного алгоритма развить у аспирантов методологическую компетентность. Достижение успеха в развитии возможно только путем применения проблемного алгоритма обучения в комплексе с практической фазой во время научно-педагогической практики. Путь достижения излагается в разъяснении методологии аспирантам-первокурсникам. Безусловно, аспирант-практик должен сам сознательно осмыслить методологию, что во многом будет зависеть от методически истинной помощи научного руководителя. Практикуйтесь, и все получится.

The article has examined the brief course of the methodology for searching for the object, subject and the issues of dissertation research. A course is intended to form and develop methodological competence of the post-graduate students by means of application of the problematic algorithm. Development success can be achieved only by means of application of the problematic algorithm together with the practical aspect in

the course of the scientific-pedagogical practical activity. The way of achievement is provided in explanations of the methodology to the first-year post-graduate students. Definitely, the practicing post-graduate student shall consciously comprehend the methodology, which will greatly depend on the methodically helpful assistance of the scientific supervisor. Practice and results will come.

Ключевые слова: методология, формирование, развитие, методологическая компетентность, аспирант, научный руководитель, диссертационное исследование, научно-педагогическая практика, образование, научная отрасль.

Keywords: methodology, formation, development, methodological competence, post-graduate student, scientific supervisor, thesis research, scientific-pedagogical practice, education, scientific branch.

Постановка проблемы и связь ее с важными научными заданиями. На заключительном этапе написания докторского диссертационного исследования [1] возникла очевидная необходимость в написании краткого факультативного курса аспирантам. Цель учебного курса – развитие