

2. Малое предпринимательство в России: прошлое, настоящее и будущее / под ред. Е. Г. Ясина, А. Ю. Чепуренко, В. В. Буева. М., 2003. 220 с.
3. Саркисян А. А. Стратегические инструменты развития малых предприятий // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2. С. 128—132.
4. Евсеева О. А. Проблемы и перспективы развития предприятий малого и среднего бизнеса в условиях информационной экономики // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 1 (14). С. 74—81.
5. Мукосеев Д. В. Экономическая сущность и критерии определения малого предпринимательства // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/05/11995> (дата обращения: 07.11.2014).
6. Туренко Т. А. Малое предпринимательство и его роль в устойчивом развитии экономики // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 5. С. 223—227.
7. Лобызенкова В. А., Коваленко Н. В. Государственная поддержка и перспективы регионального развития малого бизнеса в посткризисных условиях // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 4. С. 95—99.

REFERENCES

1. Rakhaev Kh. M., Zhukov A. A. Modern theoretical directions of research of economic growth and some methodological innovations // Collection of materials of the XXXVI International scientific conference. Novosibirsk, 2014. P. 16—22.
2. Small business in Russia: past, present, and future / edited by E. G. Yasin, A. Yu. Chepureno, V. V. Buev. M., 2003. 220 p.
3. Sarkisian A. A. Strategic tools of small businesses // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2011. № 2 (15). P. 128—132.
4. Yevseyeva O. A. Issues and prospect of development of enterprises of small and medium size businesses in the conditions of information economics // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2011. № 1 (14). P. 74—81.
5. Mukoseev D. V. Economic entity and the criteria for determining small business // Modern scientific research and innovation. 2012. № 5 [Electronic resource]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/05/11995> (date of viewing: 07.11.2014).
6. Turenko T. A. Small business and its role in the sustainable development of economics // News of Irkutsk State Academy of economics. 2010. № 5. P. 223—227.
7. Lobyzenkova V. A., Kovalenko N. V. State support and prospects for regional small business development in the post-crisis environment // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2013. № 4. P. 95—99.

УДК 331.108
ББК 65.240

Yudina Liliya Nikolaevna,
candidate of economic sciences, associate professor
of the department of management and economic systems
in power engineering
of Novosibirsk State Technical University,
Novosibirsk,
e-mail: udinaln@ngs.ru

Юдина Лилия Николаевна,
канд. экон. наук, доцент кафедры производственного
менеджмента и экономики энергетики
Новосибирского государственного
технического университета,
г. Новосибирск,
e-mail: udinaln@ngs.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК КОМПОНЕНТА СОЦИОТЕХНИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE STUDY OF LABOR POTENTIAL AS A COMPONENT OF THE COMPANY'S SOCIO-TECHNICAL SYSTEM

В статье рассмотрена структура социотехнической системы предприятия, показана взаимосвязь технической и социальной подсистем. Применительно к социальной подсистеме были конкретизированы такие категории, как трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал, рабочая сила, человеческий фактор. Выделена трехуровневая структура трудового потенциала, включающая трудовой потенциал работника, группы и предприятия в целом. Для разработки системы оценки трудового потенциала предложена двухкомпонентная структура, показаны преимущества такого подхода. При разработке систем оценки трудового потенциала рекомендовано использовать аппарат теории искусственных нейронных сетей.

The paper examines the structure of the company's socio-technical system, and relations between technical and social

subsystems. Such categories as employment potential, human potential, human capital, labor force, and human factor are specified with regard to the social subsystem. Three-tier structure of the labor potential is highlighted, including the labor potential of an employee, group and entire company. The two-component structure was proposed for development of the labor potential assessment system; advantages of such approach were presented. While developing the labor potential assessment systems, it is recommended to use the tools of the artificial neural network theory.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал, рабочая сила, социотехническая система, техническая подсистема, социальная подсистема, структура трудового потенциала, оценка трудового потенциала, нейронная сеть.

Keywords: labor potential, human potential, human capital, labor force, socio-technical system, technical subsystem, social subsystem, structure of the labor potential, assessment of the labor potential, neural network.

Общепризнанным является тот факт, что именно уровень трудового потенциала выступает наиболее важным компонентом, обеспечивающим высокую конкурентоспособность индивидуума, трудового коллектива, предприятия и страны в целом. Исследования, проводившиеся с целью сравнения конкурентоспособности предприятий США, Западной Европы и Японии [1], наглядно показали, что при сравнимом техническом уровне организации производства производительность труда на отдельных предприятиях может отличаться на десятки процентов. Таким образом, очевидно, что хотя ссылки на недостаточный уровень развития российской техники и технологий оказываются справедливыми при анализе проблем социально-экономического развития страны, необходимо отметить, что именно трудовой потенциал является ключевым фактором обеспечения повышения конкурентоспособности на всех уровнях экономики. В качестве наглядного примера для иллюстрации этого суждения можно привести участвовавшие в последние годы случаи аварий российской космической техники, что в основном объясняется снижением трудового потенциала персонала предприятий аэрокосмической отрасли, тогда как технический потенциал по большому счету сохранился и даже увеличился за тот же интервал времени, как правило, за счет автоматизации процессов производства и управления. В то же время очевидно, что нельзя абсолютизировать роль трудового потенциала как единственного фактора обеспечения повышения конкурентоспособности. Современный взгляд на организацию рассматривает ее как некоторую социотехническую систему, включающую техническую и социальные подсистемы [2]. Необходимым условием обеспечения устойчивого повышения конкурентоспособности любой организации является гармонизация функционирования данных подсистем.

Анализируя проблемы, связанные с комплексным развитием социальной и технических подсистем, можно отметить следующее:

1. Если для различных параметров технической подсистемы возможно проводить довольно точные измерения (измерение мощности, точности, энергоэффективности, энергопотребления, себестоимости, прибыли и т. п.), то для социальной подсистемы существует проблема измеримости ее параметров, что во многом обуславливает существование проблемы обеспечения управляемости социальной подсистемы.

2. Необходимым условием развития любой социотехнической системы является осуществление инвестиций. Однако если для технической подсистемы во многих случаях удается достаточно точно оценить необходимые объемы и графики инвестирования, то из-за существования проблемы измеримости параметров социальной системы возникает проблема обоснования объемов и направлений инвестирования, и особенно оценки эффективности таких инвестиций.

Таким образом, с очевидностью можно сделать вывод, что для решения проблемы повышения конкурентоспособности предприятия и обеспечения его устойчивого развития необходимо особое внимание уделять развитию социальной подсистемы. Традиционно в данном случае звучат тезисы о необходимости «всемерного» развития «трудового потенциала», «человеческого потенциала», «рабочей силы» и т. п. К сожалению, за многие десятилетия использования данных категорий не сложилось единообразного понимания их. На первый взгляд такая ситуация свидетельствует о плюралистичности разви-

тия данной области знаний, однако на практике это приводит к тому, о чем говорилось выше: неочевиден объект и субъект управления; непонятно, что необходимо измерять; неизвестно, каким образом можно оценить эффективность управления социальной подсистемой.

Хотя за многие десятилетия развития теории и практики управления человеческими ресурсами были выработаны и конкретизированы различные подходы к пониманию таких категорий, как трудовой потенциал, человеческий капитал и т. п., выделим из них наиболее важные, на наш взгляд, и покажем их взаимоотношения, естественно, не претендуя на истину в последней инстанции.

Категория «человеческий потенциал» на сегодняшний день носит наиболее обобщающий, интернациональный характер. Она выступает как основной показатель, мера социального прогресса, достигнутого той или иной страной. Ценность данной категории заключается в том, что с 1993 года рассчитывается индекс развития человеческого потенциала согласно методике ООН на основе трех индикаторов: ожидаемая продолжительность жизни, уровень грамотности, ВВП на душу населения. К сожалению, обеспечивая в некоторой степени сопоставимость по этому показателю различных стран, регионов и социальных групп, он не позволяет использовать его как инструмент управления развитием индивида, группы или предприятия в целом.

В работе [3] рабочая сила рассматривается как «совокупность врожденных и приобретенных физических и духовных (в том числе умственных) способностей человека к труду, необходимых и непосредственно предназначенных для использования при производстве товаров и оказании услуг». И далее: «Таким образом, понятие «рабочая сила» <...> может рассматриваться на любом этапе жизни индивидуума, в том числе и до соединения его со средствами производства, то есть рабочая сила представляется общей, ни на что не ориентированной совокупностью способностей». Такая трактовка категории «рабочая сила» на сегодняшний день если и не является общепризнанной, то весьма распространена, и с ней можно согласиться.

Возникновение категории «трудовой потенциал» обычно относят к концу 70-х годов, когда в условиях научно-технической революции необходимо было совершенствовать управление социальной подсистемой социотехнических систем предприятий. К сожалению, именно при определении этой категории наибольшую остроту приобретает проблема плюралистичности, так как было предложено множество вариантов ее понимания. В результате сложилось несколько разнообразных несогласованных методик измерения трудового потенциала, что наглядно продемонстрировано в работе [4; 5]. Под трудовым потенциалом работника мы подразумеваем совокупность личностных (физических, интеллектуальных и духовных) способностей работника, определяющих его производительную способность в рамках конкретного предприятия с учетом сложившихся взаимосвязей с материально-технической, инновационной, организационной и другими составляющими экономического потенциала предприятия [6].

На наш взгляд, наиболее полным и обоснованным является определение, данное Г. Беккером [7], который рассматривает это понятие в широком смысле: «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиски информации о ценах и доходах». Концепция человеческого капитала позволила исследовать экономическую эффективность инвестирования индивидов в образование и повышение своей компетентно-

сти. По некоторым оценкам, в США для большинства домохозяйств величина человеческого капитала в 4—10 раз больше имеющегося у них финансового капитала (денежные средства, акции и т.п.). Таким образом, можно отметить, что человеческий капитал упрощенно представляет собой финансовую оценку приобретенных индивидом знаний, умений, навыков, что в конечном итоге дает инструментарий, позволяющий оценить эффективность инвестиций в персонал и выразить ее в общей для других видов ресурсов денежной форме.

Что касается категории «человеческий фактор», то за последние годы ее содержание существенно изменилось. Она возникла в рамках административно-командной системы и во многом носила декларативный характер («совокупный работник», «коллективный субъект общественной жизни»), отражая взаимодействие отдельных индивидов, групп, классов в рамках господствовавшей тогда идеологии [8]. На сегодняшний день категория «человеческий фактор» во многом утратила прежний смысл в контексте управления человеческими ресурсами и зачастую сводится к термину, отражающему ошибки человека при принятии решений.

На рис. приведена попытка графически проиллюстрировать соотношение таких категорий, как рабочая сила, человеческий фактор, человеческий капитал, человеческий потенциал и трудовой потенциал.

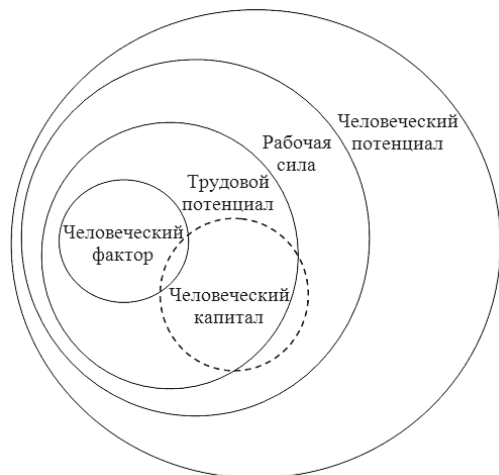


Рис. Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал»

Традиционно при исследовании категории «трудовой потенциал» рассматривают его структуру. При этом существуют различные подходы к выделению слагаемых трудового потенциала. Можно отметить два аспекта структуризации трудового потенциала — вертикальный и горизонтальный [9].

При вертикальной структуризации выделяют различные уровни трудового потенциала. Так, В. Д. Егоров [10] предлагает выделить:

- трудовой потенциал человека, обусловленный врожденными или приобретенными качествами;
- трудовой потенциал коллектива, группы;
- трудовой потенциал региона или территории;
- трудовой потенциал отрасли и народно-хозяйственного комплекса.

Что касается определения категории «трудовой потенциал предприятия», то здесь отмечается множественность подходов к ее трактовке. Например, в работе [8] трудовой потенциал предприятия определяется как некоторое множество (совокупность) трудоспособных работников, которые могут трудиться на предприятии при наличии необходимых организацион-

но-технических условий. Таким образом, в данном определении на первый план выступает численность трудоспособных работников как определяющий фактор трудового потенциала предприятия, и при этом не выделяется важность физических, интеллектуальных и духовных способностей работников, а также не отражена необходимость учета сложившихся взаимосвязей с материально-технической, инновационной, организационной и другими составляющими экономического потенциала предприятия. Особо хотелось бы подчеркнуть, что он формируется под воздействием технических, организационно-экономических и социально-психологических факторов, связанных как с деятельностью предприятия, так и с взаимоотношениями с внешней средой. Поэтому, на наш взгляд, правомерно сформулировать следующее определение трудового потенциала предприятия или группы работников.

Трудовой потенциал предприятия (группы) — это совокупность трудовых потенциалов работников, входящих в состав предприятия (группы) и определяющих производительную способность предприятия (группы) с учетом сложившихся взаимосвязей с материально-технической, инновационной, организационной и другими составляющими экономического потенциала предприятия [6].

Что касается структуризации трудового потенциала по горизонтали, то можно отметить, что у ученых нет единого мнения по поводу совокупности компонентов, его составляющих. Некоторые исследователи рассматривают двухкомпонентную структуру трудового потенциала, выделяя, например, производственно-квалификационный и психологический компоненты. К достоинствам использования двухкомпонентной структуры можно отнести то, что возможно построение довольно простых средств визуализации оценок компонентов трудового потенциала, что существенно облегчает их анализ и интерпретацию. Что касается приведенного выше примера двухкомпонентной структуры, то в данном случае, с нашей точки зрения, в большей мере учитываются только достигнутые результаты (знания, трудовые навыки, опыт), но в то же время не отражаются такие важные компоненты, как стремление к развитию, совершенствованию, что особенно важно в современных условиях переориентации на инновационное развитие.

При рассмотрении трехкомпонентной структуры трудового потенциала исследователи обычно выделяют психофизиологический, квалификационный и личностный потенциалы [8; 11]. Если большинство авторов близки в понимании сути психофизиологического и квалификационного (профессионально-квалификационного [11]) потенциалов, то трактовки личностного (или мотивационного [Там же]) потенциала несколько отличаются. В статье [Там же] мотивационный потенциал ассоциирован с уровнем удовлетворенности работников трудом, со структурой мотивов трудовой деятельности и профессионально-квалификационного роста. В общем можно заметить, что подходы различных авторов при рассмотрении трехкомпонентной структуры трудового потенциала во многом схожи. С практической точки зрения можно отметить, что использование трехкомпонентной структуры также позволяет создавать системы визуализации получаемых оценок компонентов трудового потенциала, но подобные системы оказываются намного сложнее при построении и интерпретации результатов оценки, чем в случае применения двухкомпонентной структуры.

Ряд авторов предлагают добавить к перечисленным выше компонентам четвертый компонент. Например, в работе [12] предлагается ввести в рассмотрение коммуникативный потенциал, а в работе [13] — социально-личностный потенциал, характеризующий способность к саморазвитию и самообразованию. В работе Т. В. Хлоповой [14] в отличие от ее ранее опу-

бликованной работы [11] предлагается ввести четвертый — корпоративный компонент. На наш взгляд, выделение подобных компонентов не совсем оправданно, так как не только усложняет интерпретацию результатов оценки трудового потенциала, но и предлагаемые варианты четвертого компонента во многом пересекаются и дублируют личностную составляющую трудового потенциала.

Пример пятикомпонентной структуры приведен в работе [15], где были выделены следующие составляющие: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный, психофизиологический, социальный. Шестикомпонентная структура была приведена в работе [16], и она включает образовательный (уровень образования, познавательные способности), профессионально-квалификационный (профессиональные навыки, опыт, стаж), поведенческий (модели поведения, профессиональная культура), инновационно-творческий (креативность, адаптивность, стремление к развитию, инновациям), ценностно-мотивационный (цели, потребности, мотивация, ценности) и психофизиологический (пол, возраст, состояние здоровья, способности) элементы. Восьмикомпонентная структура приведена в учебнике Б. М. Генкина [17], она включает в себя здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческие способности; активность; организованность; образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени.

В работе [6] было предложено использовать аппарат теории искусственных нейронных сетей к оценке трудового потенциала. На сегодняшний день нейронные сети активно используются для повышения эффективности системы принятия управленческих решений [18]. В частности, была использована двух-

компонентная структура, включающая профессиональный потенциал и потенциал развития. Использование такой структуры позволяет не только отразить наиболее важные с точки зрения практики управления аспекты личности (достигнутый уровень профессионализма и перспективы его дальнейшего развития), но и разработать довольно наглядные визуальные модели анализа и интерпретации получаемых оценок трудового потенциала. Кроме того, рассмотрение двухкомпонентных оценок трудового потенциала как двумерных векторов позволило предложить подход к оценке трудового потенциала группы или предприятия как векторной суммы, что позволяет в некоторой степени отразить синергетический эффект, присутствующий трудовым коллективам.

Необходимо отметить, что трудовой потенциал является динамической характеристикой, постоянно изменяющейся под воздействием комплекса внешних и внутренних факторов. Поэтому представляется целесообразным использовать при исследовании и описании динамики изменения оценок трудового потенциала (с учетом инерционности трудового потенциала) теории динамических систем, что и было выполнено в работе [19].

Таким образом, в рамках данной работы была проведена систематизация категорий, используемых при управлении человеческими ресурсами; показано их соотношение; конкретизированы категории «трудовой потенциал работника», «трудовой потенциал группы», «трудовой потенциал предприятия»; предложена двухкомпонентная модель оценки трудового потенциала с использованием нейросетевого подхода и допускающая достаточно простую визуализацию и интерпретацию этих оценок с учетом динамики трудового потенциала.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Емельянов С. В. США: государственная политика стабилизации инновационной конкурентоспособности американских производителей. Инновационная стратегия правительства США в XXI веке // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. №3 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-3/08.shtml> (дата обращения: 18.02.2015).
2. Юдина Л. Н., Яцко В. А. Экономические аспекты совершенствования социотехнической системы предприятия // В мире научных открытий. 2012. № 3. С. 148—162.
3. Озеров М. Я. Оценка качества трудового потенциала персонала коммерческого банка. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 2009. 216 с.
4. Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 96—101.
5. Чернов С. С. Показатели оценки качества корпоративного управления с точки зрения миноритарных акционеров // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 3 (16). С. 50—55.
6. Юдина Л. Н. Формирование и разработка системы оценки трудового потенциала // Сибирская финансовая школа. 2006. № 4. С. 59—62.
7. Becker G. S. Human Capital. 2nd ed. New York: Columbia University Press, 1975.
8. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). М.: Альфа-Пресс, 2007. 900 с.
9. Отставнова Л. А., Яхварова Е. В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе отношений «человек — производство» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 145—151.
10. Егоров В. Д. Методические аспекты изучения трудового потенциала населения. М.: Эконинформ, 2002. 101 с.
11. Хлопова Т. В., Дьякович М. П. К оценке трудового потенциала предприятия // СОЦИС. 2003. № 3. С. 67—74.
12. Абдурахманов К., Одегов Ю. Г. Управление трудовым потенциалом в условиях регулирования рыночной экономики. Ташкент: Мехиант, 1991. 400 с.
13. Стаханова О. В. О структуре трудового потенциала // Социологические исследования. 2001. № 2. С. 75—79.
14. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. 217 с.
15. Москалев М. В. Социально-экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала в сельскохозяйственном производстве: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 1996. 42 с.
16. Погодина Т. Как приблизить к эталону трудовой потенциал корпорации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 2. С. 34—45.
17. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА. 2009. 464 с.
18. Губа К. А., Дюбанов Г. Н. Повышение эффективности системы принятия управленческих решений за счет применения аппарата нейронных сетей // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 3 (28). С. 84—86.

19. Юдина Л. Н., Яцко В. А. Исследование динамической модели трудового потенциала предприятия // Вестник ИНЖЭКОНа. 2009. № 5. С. 176—182.

REFERENCES

1. Emelyanov S. V. USA: government policy of stabilizing the innovative competitiveness of the US manufacturers. Innovation Strategy of the US government in XXI century // Management in Russia and Abroad. 2002. № 3 [Electronic resource]. URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-3/08.shtml> (date of viewing: 18.02.2015).
2. Yudina L. N., Yatsko V. A. Economic aspects of improving the company's socio-technical system // In the World of Scientific Discoveries. 2012. № 3. P. 148—162.
3. Ozerov M. Ya. Assessment of the quality of the labor potential of a commercial bank staff. Tomsk: Publishing house of Tomsk University, 2009. 216 p.
4. Potudanskaya V. F., Trunkin L. V. Evaluation of the labor potential of the company personnel // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 4 (17). P. 96—101.
5. Chernov S. S. Indices of evaluation of the quality of corporate management from the point of view of minor stockholders // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 3 (16). P. 50—55.
6. Yudina L. N. The formation and development of the evaluation system of labor potential // Siberian financial school. 2006. № 4. P. 59—62.
7. Becker G. S. Human Capital. 2nd edition. New York: Columbia University Press, 1975.
8. Odegov Yu. G., Rudenko G. G., Luneva N. K. Labor market (practical macroeconomics of labor). M.: Alpha Press, 2007. 900 p.
9. Otstavnova L. A., Yahvarova E. V. The competitiveness of human resources in the system of relations «man — production» // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 145—151.
10. Egorov V. D. Methodological aspects of the population labor potential study. M.: Ekoninform, 2002. 101 p.
11. Khlopova T. V., Dyakovich M. P. Evaluation of the company's labor potential // SOTsIS. 2003. № 3. P. 67—74.
12. Abdurakhmanov K., Odegov Yu. G. Management of the labor potential in terms of regulation of the market economy. Tashkent: Mehiant, 1991. 400 p.
13. Stakhanova O. V. On the structure of the labor potential // Sociologic research. 2001. № 2. P. 75—79.
14. Khlopova T. V. Development of labor potential and competitiveness of workers in modern conditions. Methodology and Research Practice. Irkutsk: Publishing house of BSUEL, 2004. 217 p.
15. Moskalyev M. V. Socio-economic problems of formation and use of labor potential in agricultural production: abstract of dissertation of the doctor of economics. St. Petersburg, 1996. 42 p.
16. Pogodina T. How can the corporation labor potential be set closer to the reference standard // HR specialist. Human Resource Management. 2009. № 2. P. 34—45.
17. Genkin B. M. Economics and sociology of labor. M.: NORMA, 2009. 464 p.
18. Guba K. A., Dubanov G. N. Improvement of the management decision-making system efficiency through the use of neural networks // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 3 (28). P. 84—86.
19. Yudina L. N., Yatsko V. A. Research of the dynamic model of the company labor potential // Bulletin of ENGECON. 2009. № 5. P. 176—182.

УДК 331.214

ББК 65.245

Alifer Evgeniya Olegovna,

post-graduate student of economy and labor organization
department of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: Aliferevgeniya@gmail.com

Алифер Евгения Олеговна,

аспирант кафедры экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: Aliferevgeniya@gmail.com

ГЕНЕЗИС ФОРМИРОВАНИЯ ВЗГЛЯДОВ ЗАРУБЕЖНЫХ И ОТЕЧЕСТВЕННЫХ УЧЕНЫХ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

GENESIS OF FOREIGN AND RUSSIAN SCIENTISTS' VIEWS ON WAGES

В статье систематизированы основные теоретические подходы к изучению вопросов в области оплаты труда отечественных и зарубежных ученых на различных стадиях социально-экономического развития общества. Определены особенности заработной платы в планово-централизованной и рыночной экономике. Акцентируется внимание на необходимости совершенствования организации оплаты труда в современных условиях с целью повышения инновационной активности персонала предприятий. Обоснована необходимость рассмотрения теорий заработной платы различных экономических школ для более глубокого понимания ее сущно-

сти, функций и принципов организации. Представлены выводы автора, определяющие возможные направления исследований по затронутой проблематике.

The article systemized the main theoretical approaches to the issues of wages of domestic and foreign scientists at different stages of socio-economic development of society. Specific features of salaries in the planned-and centralized and the market economy are determined. Attention is focused on the necessity of improvement of the labor remuneration arrangement in modern conditions in order to enhance companies' personnel innovation activity. Necessity of