

РАЗДЕЛ 1. ВЕКТОР ПОИСКА



***ПОИСК ИСТИНЫ
ЗНАЧИТЕЛЬНО ЦЕННЕЕ,
ЧЕМ ОБЛАДАНИЕ ЕЮ***

Лессинг Готгольд Эфраим (Lessing G. E.)

УДК 331.1
ББК 65.24

Кабанов Вадим Николаевич,

д. э. н., проф.,
зав. кафедрой экономики и управления,
Волгоградский институт бизнеса.
E-mail: kabanovvn@yandex.ru

Михайлова Елена Владимировна,

аспирант кафедры экономики и управления,
ст. преподаватель кафедры финансы и кредит,
Волгоградский институт бизнеса.
E-mail: tranz-volga@yandex.ru

Экономика труда в докторских диссертациях 2007–2010 гг.

(Обзор авторефератов диссертаций на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (08. Экономика труда))

Labor economics in doctor's degree thesis of 2007–2010

(The review of author's Dissertation Abstracts on competition of a scientific degree of the doctor of Economics on specialty 08.00.05 - Economy and management of the national economy (08. Labor economics))

В обзоре авторефератов диссертационных исследований, представленных на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (08. Экономика труда) рассмотрены научные результаты, полученные диссертантами при изучении проблем формирования и использования трудового и кадрового потенциала современной России, механизмов и принципов работы с персоналом, мотивации и стимулирования труда, проблем становления, развития и эффективного функционирования социально-трудовых отношений. В заключение обзора представлены авторские позиции на перспективу исследований в области экономики труда.

In the review of abstracts of dissertations submitted for the degree of doctor of economic sciences, specialty 08.00.05 Economics and national economy management (08. Labor Economics) the author analyses the research results obtained by defenders of thesis in studying the problems of formation and the use of labor and human resource capacity of modern Russia, mechanisms and principles of working with the staff, motivation and labour stimulation, problems of formation, development and effective functioning of social and labor relations. In conclusion, the review presents the author's position on future research in the field of labor economics.

Ключевые слова: диссертационное исследование, социально-трудовые отношения, мотивация и стимулирование труда, воспроизводство человеческого капитала, трудовой потенциал, кадровый потенциал, производительность труда, заработная плата, система управления персоналом, рынок труда.

Keywords: dissertation, social and labor relations, motivation and labour stimulation, reproduction of human capital, working potential, personnel potential, labour productivity, wage, personnel management system, labour market.

Процесс становления рыночных отношений в России сопряжен с изменением отношений между работником и работодателем, работником и владельцем бизнеса. Диссертационные исследования не могли обойти своим вниманием такое

актуальное направление для научных исследований. В этой части обзора читателям представлены научные работы, условно объединенные в четыре группы:

- исследование воспроизводства трудового и кадрового потенциала;
- исследование системы управления персоналом;
- исследование мотивации и стимулирования труда;
- исследование социальных аспектов трудовых отношений.

Все перечисленные группы обладают некоторой самостоятельностью, вместе с тем, следует обратить внимание, на то, что они тесно связаны друг с другом. Такая группировка предназначена для более удобного расположения материала, описывающего научные результаты, представленные авторами диссертационных исследований.

Исследование воспроизводства трудового и кадрового потенциала в диссертациях, представленных на соискание ученой степени доктора экономических наук

Становление рыночной экономики, расширение негосударственного сектора хозяйства, поощрение предпринимательской деятельности создает основу для развития новой системы отношений по поводу формирования и рыночного использования человеческих ресурсов, в том числе их воспроизводства. Диссертационные работы, в которых представлены результаты исследований формирования и использования трудового и кадрового потенциалов представлены в таблице 1. Необходимо обратить внимание на то, что в авторефератах диссертаций этой группы, а также других групп, затрагиваются проблемы, выходящие за рамки их названий. Однако, с точки зрения авторов обзора, наиболее интересные научные результаты относятся именно к той группе, в которую попали соответствующие работы.

В настоящее время не существует однозначной трактовки понятия трудовой потенциал. В диссертации Озова А. А.¹ под трудовым потенциалом общества понимается система социально-экономических условий «для реализации психофизиологических, интеллектуальных и материальных возможностей индивидов и их коллективов в процессе трудовой деятельности». Мерой качества трудового

¹ Озов А.А. Эффективизация формирования и использования трудового потенциала региона : автореф. дис. ... д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

Характеристика результатов исследований (авторефератов, представленных на соискание ученой степени доктора экономических наук), акцентирующих внимание на формировании и использовании трудового и кадрового потенциалов

Автор	Наименование	Место выполнения	Место защиты
Озов Аслан Анатольевич	Эффективизация формирования и использования трудового потенциала региона	Южный федеральный университет	Д 212.101.05 при Кубанском государственном университете
Ефимов Виктор Алексеевич	Воспроизводство трудового потенциала агропромышленного комплекса	Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет	Д 212.237.05 при Санкт-Петербургском университете экономики и финансов
Козина Анна Михайловна	Методология воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве	Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого	Д 212.168.01 при Новгородском государственном университете имени Ярослава Мудрого
Токсанбаева Майраш Сейткадыевна	Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала в современной России	Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук	Д.002.091.01 в Институте социально-экономических проблем народонаселения РАН
Шамарова Гульмира Мухтаровна	Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления	Научно-исследовательский институт труда и социального страхования	Д224.003.01 при Научно-исследовательском институте труда и социального страхования
Сушкина Александра Александровна	Развитие управления трудом на предприятии на основе рационального использования человеческого потенциала	Московская академия государственного и муниципального управления	Д 212.049.03 при Государственном университете управления
Мартынов Анатолий Федорович	Воспроизводство интеллектуального потенциала: оценка, моделирование, методология управления	Орловская региональная академия государственной службы	Д 521.005.01 при Институте международного права и экономики имени А.С. Грибоедова

потенциала диссертант считает степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик трудовых работников с требованиями экономики.

Для повышения эффективности формирования и использования трудового потенциала Карачаево-Черкесской республики, Озовым А. А. предложена модель, которая отличается от уже существующих наличием четырех обобщающих показателей: удельного веса трудоспособного населения в общей численности населения региона; числа безработных на одну заявленную вакансию; уровня безработицы; средней продолжительности безработицы.

В автореферате Ефимова В.А.² формирование трудового потенциала происходит на основе соединения количественной (ресурсной) и качественной (психофизиологической, квалификационной, социальной) характеристик. Количественную базу трудового потенциала составляет всё население (а не только трудовые ресурсы). Качественные характеристики определяются совокупностью личностных свойств работников, которые зависят от уровня развития производственных сил и культуры.

В результате проведенного анализа трудового потенциала агропромышленного комплекса РФ, Ефимов В. А. доказал отрицательную динамику численности работающих в сельскохозяйственных организациях и выявил основные причины: уменьшение общего количества сельскохозяйственных организаций; текучесть кадров; деградация социальной сферы.

Диссертантом предложена зависимость, позволяю-

щая получить оценку биологически допустимых, общественно безопасных темпов изменения соотношения численности городского и сельского населения (формула 3 на стр. 22 автореферата). Данная формула может применяться для решения конкретных задач анализа и планирования общественно-экономического развития.

Основными направлениями стратегического управления воспроизводством трудового потенциала АПК, по мнению Ефимова В. А., являются: «экономическое обеспечение демографической политики устойчивого развития сельской местности; удовлетворение функционально обусловленных уровней расходов предприятий АПК на базе управления соотношениями порогов рентабельности отраслей; переход от мегаполисной к ландшафтно-усадебной урбанизации; формирование социально-экономических предпосылок для обеспечения равных конкурентных условий АПК, как на межотраслевом, так и на международном уровнях».

В свою очередь Козина А. М.³, проведя кадровый мониторинг сельскохозяйственных предприятий Новгородской области, для улучшения качества кадрового потенциала сельского хозяйства предложила создать систему непрерывного аграрного образования, предполагающую интеграцию образовательных учреждений всех уровней, научных организаций, работодателей области в единое образовательно-научно-производственное пространство. Диссертантом разработана модель развития сети информационно-консультационных центров в регионе, которая предусматривает своевременное,

² Ефимов В.А. Воспроизводство трудового потенциала агропромышленного комплекса : автореф. дис. ... д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

³ Козина А.М. Методология воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве : автореф. дис. ... д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

быстрое и доступное обеспечение всего управленческого аппарата агропромышленного комплекса и фермеров информацией по технологии аграрного производства, научному, кредитному и материально-техническому обеспечению, рынку сбыта, посредническим операциям, услугам через систему информационно-консультационной службы (ИКС).

В диссертационном исследовании Токсанбаевой М. С.⁴ выделены социально-экономические факторы, влияющие на воспроизводство трудового потенциала:

1) система общественных отношений (где основная роль принадлежит социальной политике);

2) материально-техническая база вооруженности труда и его организации.

Диссертант, отмечая, что качественные характеристики трудового потенциала имеют ценовое выражение в форме заработной платы, проводит анализ уровня и факторов воспроизводства трудового потенциала, который выявил межотраслевое и территориальное неравенство в заработной плате работников, занятых в неоднородных группах отраслей, регионов и поселений. Для устранения этого неравенства Токсанбаевой М. С. предложено определять минимальную оплату труда в регионах в процентах от средней региональной заработной платы по регрессивной шкале в зависимости от уровня развития регионов.

Исследуя формирование и развитие кадрового потенциала органов местного управления, Шамарова Г. М.⁵ совершенно справедливо замечает, что для определения эффективности труда муниципального служащего необходимо использовать показатель производительности труда. Однако ограниченность применения данного параметра заключается в том, что он характеризует способность рабочей силы создавать некоторое количество продукта или услуги и не учитывает изменения качественных результатов. Для оценки качества работы органов местного самоуправления диссертант предлагает использовать следующие факторы: «качество муниципальных правовых актов, разрабатываемых муниципальными служащими и принимаемых органами местного самоуправления; систему планирования и принятия решений; механизм ответственности и профессионализм работников муниципальной службы; открытость и прозрачность бюджетной и финансовой политики; использование современных методов менеджмента, информационных технологий с учетом передового отечественного и зарубежного опыта; систему управления изменениями (реформами и инновациями) на уровне местного самоуправления, программ и проектов».

В современных исследованиях в области экономики труда существуют различные взгляды относительно понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал». Рассматривая взаимосвязь этих категорий, Сушкина А. А.⁶ дала определение человеческого потенциала предприятия «как совокупного потенциала всех наемных работников предпри-

ятия, осуществляющих на нем ту или иную трудовую деятельность с учетом их физических и умственных возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков», что позволило отнести ее исследование к данной группе диссертаций.

По мнению диссертанта, управление производственно-квалификационным потенциалом представляет собой главное направление воздействия на развитие человеческого потенциала и должно быть нацелено на развитие уровня и качества образования, квалификации и трудовой активности. В исследовании доказано, что увеличение результативности работы предприятия, обеспечивается соблюдением определенных количественных, качественных, структурных, временных пропорций между основными фондами и человеческим потенциалом компании, что выражается в двух взаимодополняющих друг друга аспектах:

а) соответствии численности и потенциала наемных работников фирмы количеству используемых активных основных фондов;

б) соответствии уровня развития активных основных фондов и технологий уровню человеческого потенциала компании, особенно производственно-квалификационного.

В свою очередь в диссертационном исследовании Мартынова А. Ф.⁷ обосновывается необходимость разграничения категорий «человеческий потенциал» и «интеллектуальный потенциал». Человеческий потенциал сводится к сумме индивидуальных характеристик работников, в то время как под интеллектуальным потенциалом субъекта диссертант понимает «совокупность имеющихся у него интеллектуальных активов, включая интеллектуальную собственность, его природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки, а также накопленные им базы знаний и полезные отношения с другими субъектами». При чем важнейшей составной частью интеллектуального потенциала компании является структурный капитал, то есть все, что остается на предприятии, связанное с интеллектуальным потенциалом, после ухода персонала с работы. Сюда относятся интеллектуальная собственность, информационные системы, система финансовых взаимоотношений, положения, стандарты, награды.

Для управления интеллектуальным потенциалом Мартынов А. Ф. предлагает использовать следующие методики: «измерение сравнительной величины интеллектуального потенциала экономических систем различного уровня (территории, корпорации, работника); ситуационный анализ структуры и величины интеллектуального потенциала; сравнительный анализ соответствия структуры и размеров интеллектуального потенциала требуемого для активизации инновационной деятельности экономических структур; создание моделей и управляющих воздействий в системах формирующих и развивающих интеллектуальный потенциал (вузы, система внутрикорпоративного образования и т.д.); выявление мотивационных механизмов развития интеллектуального потенциала и использование его приемов в корпоративном кадровом менеджменте; разработка концепций реинжиниринга институциональной структуры инновационно активных систем».

Диссертационные исследования, рассматривающие проблемы систем управления персоналом

Вопросы управления персоналом являются предметом исследования отечественных ученых в течение длительного периода времени. Большая часть этих научных и практических

⁴ Токсанбаева М.С. Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала в современной России : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

⁵ Шамарова Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

⁶ Сушкина А.А. Развитие управления трудом на предприятии на основе рационального использования человеческого потенциала : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

результатов получена для условий функционирования государственной (плановой) экономики. Основной упор в работах отечественных ученых традиционно делался на управление крупными (более 1000 чел) коллективами. Исключение составляли труды, рассматривающие управление персоналом на сельскохозяйственных предприятиях.

В настоящее время актуальность исследований систем управления персоналом не уменьшилась. Однако несколько изменилась направленность научного поиска, продиктованная коммерческим спросом со стороны руководителей и владельцев предприятий, составляющих негосударственный сектор экономики. Совершенно очевиден тот факт, что результативность хозяйственной деятельности организации, отрасли и страны во многом зависит от качества управления персоналом. В таблице 2 представлены диссертационные работы на соискание ученой степени доктора экономических наук, изучающие механизмы и принципы работы с персоналом.

В диссертационном исследовании Назаровой У. А.⁸ научный и практический интерес вызывает предложение критериев для определения устойчивости системы «работодатель – наемный работник», к числу которых относятся субъективные (самоидентификация, самомотивация, степень влияния) и объективные (дифференциация в оплате труда и права собственности) критерии устойчивости.

К числу достоинств диссертационной работы следует отнести попытку выполнения количественной оценки системы «работодатель – наемный работник» на соответствие характеристикам устойчивости и равновесия (табл. 3 автореферата). Для вычисления устойчивости разработана следующая система количественных показателей: самоидентификация работодателей (процент руководителей, считающих себя работодателями); степень влияния работодателей (процент влияния руководителей на вверенный им участок работ и отдельно на оплату труда подчиненных (в %), а также ненормированный рабочий день руководителей); самомотивация работодателей (удовлетворенность оплатой труда (в %), а также готовность руководителей работать без внешнего контроля по значению % нарушений руководителями трудовой дисциплины со знаком минус); дифференциация в оплате труда (по отклонениям между крайними позициями тарифной сетки, между руководителями и наемными работниками (исполнителями), между руководителем и его непосредственным подчиненным); владение собственностью (совокупная собственность руководителей больше, чем у наемных работников).

Количественная оценка характеристики равновесия выполняется при помощи следующих показателей: удовлетворенность наемных работников оплатой труда (процент работников, удовлетворенных заработной платой); ощущение степени справедливости в оплате труда (процент работников, считающих свою заработную плату справедливой относительно руководства); прием работников (доля вакансий, закрытых через государственную или частные службы занятости, проведение конкурса при приеме на работу, оплата труда, не ниже равновесной по данной отрасли и местности); обучение персонала (наличие системы обучения персонала, процент персонала, прошедшего обучение в течение года); мотивация персонала (наличие гибкой системы оплаты труда, оплата труда по результату); наличие системы карьерного роста (доля работников, получившая продвижение по службе в результате роста образовательного уровня или результата-

Таблица 2

Характеристика результатов исследований (авторефератов, представленных на соискание ученой степени доктора экономических наук), осуществляемых в области системы управления персоналом

Автор	Наименование	Место выполнения	Место защиты
Назарова Ульяна Анатольевна	Система «работодатель - наемный работник»: проблема гармонизации современных социально – трудовых отношений	Кафедра труда и социальной политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации	Д – 502.006.03 при Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации
Соловьёв Анатолий Владимирович	Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России	Кафедра труда и социальной политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации	Д – 502.006.03 при Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации
Беляев Андрей Игоревич	Методология развития персонала крупных производственно-хозяйственных систем	Кафедра управления персоналом Государственного университета управления	Д 212.049.03 при Государственном университете управления
Аксенова Ольга Александровна	Корпоративная система генерации знаний: формирование и методы управления	Санкт-Петербургский государственный политехнический университет	Д 212.237.05 при Санкт-Петербургском университете экономики и финансов
Ерёмина Ирина Юрьевна	Управление развитием менеджерского таланта персонала организации в сфере дополнительных образовательных услуг	Российский Государственный Университет нефти и газа им. И.М.Губкина	Д 602.001.03 в Академии труда и социальных отношений
Идигова Лалита Мусаевна	Теория и практика оценки персонала современной компании	Российский Государственный Университет нефти и газа им. И.М.Губкина	Д 602.001.03 в Академии труда и социальных отношений

⁷ Мартынов А.Ф. Воспроизводство интеллектуального потенциала: оценка, моделирование, методология управления : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

тивности труда, а также наличие кадрового резерва или темп пополнения и обучения кадрового резерва); дифференциация в оплате труда (разрыв между самым низкооплачиваемым (наемным работником) и самым высокооплачиваемым (работодателем) не выше, чем между равновесными ставками по данным позициям в конкурентных отраслях).

В результате взаимодействия работодателя и наемного работника нередко возникают коллективные трудовые конфликты, анализ сущности, форм и типов которых провел в своей диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук Соловьев А. В.⁹ Он предложил авторские определения понятий «трудовой спор» и «трудовой конфликт». Под трудовым спором диссертант понимает конфликтное взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений, основанное на различии экономических интересов и имеющее характер торга. Под трудовым конфликтом понимается конфликтное взаимодействие субъектов, вызванное действительным или мнимым нарушением права одного из субъектов, его ущемлением со стороны контрагента, а также нарушением установленных норм и правил поведения или не выполнением ранее принятых обязательств.

По мнению Соловьева А. В., превентивное управление трудовыми конфликтами должно предусматривать меры по:

- 1) изменению социально-экономических стандартов качества трудовой жизни;
- 2) совершенствованию нормативного регулирования социально-трудовых отношений;
- 3) развитию коллективно-договорного регулирования этих отношений;
- 4) демократизация этих отношений;
- 5) повышению ответственности за соблюдением прав наёмных работников и их представителей – профсоюзов.

Рассматривая особенности развития персонала крупных производственно-хозяйственных систем, Беляев А. И.¹⁰ предлагает расширенную классификацию видов развития персонала по таким основаниям, как источник развития, субъект развития, направление развития, категории работников, период действия, комплексность форм развития, уровень воздействия на развитие, повторяемость процесса развития.

Выполняя научное исследование, диссертант включил в структуру корпоративного развития персонала, следующие элементы: «обучение персонала, профессиональная адаптация персонала, служебно-профессиональное продвижение кадров, планирование и управление деловой карьерой, работа с кадровым резервом, мотивация развития персонала, деловая оценка персонала».

Беляев А. И. считает, что оценку экономической эффективности обучения персонала, можно определять «соотношением между суммарными затратами на организацию и проведение учебно-тренировочного процесса и финансовыми результатами обучения, выраженными в виде дополнительного прироста полезных результатов деятельности предприятия, увеличения его потенциала, снижения затрат на функционирование предприятия и снижение уровня риска его функционирования».

Свою оценку эффективности инвестиций в генерацию и передачу знаний предлагает Аксенова О. А.¹¹ С точки зрения диссертанта сначала необходимо определить сферы возможного позитивного влияния применения полученных

⁸ Назарова У.А. Система «работодатель - наемный работник»: проблема гармонизации современных социально – трудовых отношений : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

знаний на бизнес-результаты деятельности (сюда относятся и расчет финансовых показателей - чистой приведенной стоимости, индекса рентабельности), а затем построить «Профиль влияния новых знаний», цель которого экспертное выявление успешных случаев применения знаний и определение их позитивного влияния на бизнес. Алгоритм построения профиля включает следующие этапы:

- «1) предварительный опрос людей прошедших обучение,
- 2) определение успешных – неуспешных случаев,
- 3) собеседование (определение – что изменилось, почему не используют),
- 4) построение профиля влияния новых знаний».

В результате оценивается общий совокупный эффект новых знаний и целесообразность обучения, указывается, что надо изменить в этом процессе, а так же в самой организации, чтобы его повысить.

Исследование технологии управления развитием менеджера таланта персонала организации проведено в диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук Ереминой И. Ю.¹² Диссертант предложила авторское понятие «менеджерского таланта» персонала организации и выявила, что «менеджерский талант персонала организации структурно является профессионально-квалификационная составляющей трудового потенциала и талантов персонала организации».

При разработке технологии управления развитием менеджера таланта выделены (рис. 6 автореферата) семь основных ступеней её реализации: мониторинговый, ориентационно-диагностический, целевой, разработочный (проектировочный), обучающий, оценочный, консалтинговый и карьерный, каждой из которых соответствует определенная управленческая функция. Еремина И. Ю. вывела расчетную формулу (стр. 30 автореферата), для оценки состояния и происходящих изменений в развитии менеджерских талантов персонала организации.

В диссертационном исследовании Идиговой Л. М.¹³ доказывается актуальность и необходимость создания общеметодологического и теоретического базиса оценки персонала современной компании. Диссертант выдвигает тезис о возможности и необходимости синтеза разных подходов, объединение их в единую схему совместного поэтапного использования позволит усовершенствовать систему оценки персонала в организации. Результатом научного исследования Идиговой Л. М. явился авторский алгоритмический пофакторный подход к оценке персонала (рис. 6 автореферата), в котором выделяются следующие группы факторов:

- а) фактор выбора стратегии компании;
- б) фактор развития личности персонала;
- в) фактор достижения цели, рассматривается как с позиции предприятия, так и с позиции самого работника;
- г) фактор оценки технологической эффективности компании;
- д) фактор оценки эффективности управления компанией;

⁹ Соловьев А.В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

¹⁰ Беляев А.И. Методология развития персонала крупных производственно-хозяйственных систем : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

е) фактор условий развития персонала

Диссертационные исследования, посвященные изучению мотивации и стимулирования труда

На результат производственно-хозяйственной деятельности организации напрямую влияет трудовая, социальная и творческая активность каждого работника, которая в свою очередь зависит от эффективности действующей системы мотивации трудовой деятельности персонала. Исследования формирования, развития и усиления трудовой мотивации персонала проводятся в диссертациях на соискание ученой степени доктора экономических наук представленных в таблице 3.

В диссертационном исследовании Митрофановой Е. А.¹⁴ предложен механизм формирования мотивации трудовой деятельности, который на уровне работника (рис. 1 автореферата), включает 4 этапа:

- 1) осознание потребности;
- 2) поиск путей и средств удовлетворения потребностей;
- 3) формирование мотива;
- 4) функционирования мотивации..

Диссертант уточнила классификацию видов мотивации, выделив принудительную, ценностную и инструментальную мотивацию, и форм стимулирования, таких как принуждение, побуждение, вознаграждение.

В результате проведенного научного исследования Митрофанова Е. А. предложила методiku формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации, которая состоит из следующих этапов:

- «1) проведение диагностики существующей системы;
- 2) формирование стратегии и политики;
- 3) определение содержания и структуры системы;
- 4) формирование отдельных составляющих системы;
- 5) разработка документационного обеспечения системы;
- 6) внедрение и мониторинг эффективности системы».

Исследуя трудовое поведение, Кулькова И. А.¹⁵ выделила четыре модели поведения человека, три из которых являются моделями трудового поведения (активное, пассивное, негативное), а четвертая - антитрудового. Так же диссертант установила взаимосвязь мотивационной структуры работников с принадлежностью к определенному социотипу. Для определения социотипов использовался индикатор

Майерс-Бриггс, приоритеты респондентов в работе группировались согласно теории мотивации А. Маслоу. Доминирующими потребностями для работников всех типов, по мнению диссертанта, являются денежное вознаграждение и возможность общения на работе. Кулькова И. А. рассчитала иерархию потребностей с учетом доли людей определенного типа и определила иерархию потребностей для каждого социотипа (табл. 5 автореферата).

Тюленева Н. А.¹⁶ изучая проблемы формирования и реализации стратегически ориентированной трудовой мотивации, предложила свою классификацию факторов, влияющих на формирование трудовой мотивации в новых условиях хозяйствования. Факторы сгруппированы по трем основаниям: рыночные и нерыночные (административные), объективные и субъективные, внешние и внутренние. Отличительной особенностью предлагаемой классификации от уже существующих является возможность группировки факторов по «зоне их влияния» в зависимости от принадлежности к уровню на государственный, рыночный и корпоративный.

Диссертантом разработан интегрированный подход для исследования трудовой мотивации в трехмерном пространстве: как процесс, как систему, как сеть. На базе интегрированного подхода Тюленева Н. А. разработала концепцию стратегически ориентированной трудовой мотивации, которая описывает задачи и цели развития отдельно взятого индивида, трудового коллектива в соответствии со стратегией развития компании.

Диссертационные исследования социальных аспектов трудовых отношений

За последние десятилетия в России произошли принципиальные изменения в социально-трудовых отношениях, вызванные преобразованиями прав собственности и переходом к рыночной экономике. Проблемы становления, развития и эффективного функционирования социально-трудовых отношений рассматриваются в диссертациях на соискание ученой степени доктора экономических наук, представленных в таблице 4.

В диссертационном исследовании Мамытова Е. Г.¹⁷ разработана концепция формирования социально-трудовых отношений. В рамках этой концепции предложена система принципов обеспечения социальной направленности эко-

Таблица 3

Характеристика результатов исследований (авторефератов, представленных на соискание ученой степени доктора экономических наук), в области формирования, развития и усиления трудовой мотивации персонала

Автор	Наименование	Место выполнения	Место защиты
Митрофанова Елена Александровна	Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика	Кафедра управления персоналом Государственного университета управления	Д 212.049.03 при Государственном университете управления
Кулькова Инна Анатольевна	Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации	Ижевский государственный технический университет	Д 224.001.01 при Всероссийском центре уровня жизни
Тюленева Наталия Александровна	Формирование и реализация стратегически ориентированной трудовой мотивации	Томский государственный университет	Д 212.267.11 в Томском государственном университете

¹¹ Аксенова О.А. Корпоративная система генерации знаний: формирование и методы управления : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

¹² Еремина И.Ю. Управление развитием менеджерского таланта персонала организации в сфере дополнительных образовательных услуг : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

¹³ Идигова Л.М. Теория и практика оценки персонала современной компании : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

номического роста, (рис. 2 автореферата):

«– единство и равноприоритетность экономической и социальной политики;

- взаимосвязь микро- и макроуровней экономики;
- ценообразование факторов доходности труда и капитала;
- антиинфляционная политика;
- социальное партнерство субъектов труда, капитала и политики;
- взаимообусловленность развития экономики и гражданского общества;
- модернизация и адаптация имеющихся ресурсов;
- преодоление бедности, безработицы и других социальных болезней».

Одним из результатов научного исследования является уточнение содержания социально-трудовых отношений. Под социальными отношениями диссертант понимает отношения по поводу:

– формирования работника, обладающего соответствующими качественными характеристиками (здоровье, образование, профессиональная подготовка и т.д.);

– функционирования рынка труда, мобильности рабочей силы между предприятиями, отраслями, регионами, социально-профессиональной мобильности и т.д.;

– создания, функционирования соответствующей материально-технической базы для осуществления трудовой деятельности;

– первичного и последующего распределения созданного продукта (его стоимости);

– конечного потребления созданного в обществе продукта. Для исследования отечественных социально-трудовых отношений Мраморнова О. В.¹⁸ предложила использовать модель, учитывающую влияние экономических («качественного совершенствования факторов производства») и неэкономических, состоящих из формальных («набор правовых норм и юридических законов») и неформальных («традиции, обычаи, менталитет населения») институтов. Применение методов моделирования способствовало построению структуры системы социально-трудовых отношений в виде трех блоков: отношений в сфере занятости, отношений возникающих в процессе организации труда и отношений по поводу оплаты труда.

Необходимо обратить внимание на важный научный результат, полученный в диссертационном исследовании Мраморновой О. В., который состоит в предложении «институциональной основы современной российской институциональной модели социально-трудовых отношений», которая включает в себя:

1. Традиционные институты социально-экономической системы:

– формальные: государство, общинное землевладение, институт религии;

– неформальные: обычное право, менталитет населения;

2. Институты сферы труда:

– формальные: общинно-артельная организация трудовых процессов; внеэкономическое принуждение к труду;

– неформальные: морально-этические ценности труда.

В рассматриваемом диссертационном исследовании обращает на себя внимание стремление Мраморновой О. В. к количественной оценке состояния социально-трудовых отношений в Российской Федерации. Для выполнения такой оценки предлагается использовать «критерий результативности формирования российской модели социально-трудовых отношений – комплементарность институтов», оцениваемый по величине показателей, характеризующих достижение комплементарности:

1) показатели развития (модернизации) традиционных нерыночных институтов;

2) показатели становления и развития вновь вводимых рыночных институтов;

3) показатели, характеризующие действие традиционных нерыночных институтов, тормозящих формирование эффективной рыночной экономики.

Нехода Е. В.¹⁹ в своем диссертационном исследовании совершенно логично увязывает социализацию трудовых отношений с необходимостью совершенствования социального партнерства. Социальное партнерство рассматривается как институциональный механизм, с помощью которого субъекты социально-трудовых отношений усваивают новые социальные роли и образцы поведения. Важным практическим результатом исследования является предложенная структура социального партнерства (рис. 3 автореферата), которая включает:

1) участников социального партнерства (государство, работодателей, работников);

2) механизм регулирования трудовых отношений (генеральные соглашения; отраслевые тарифные соглашения, заключаемые на федеральном уровне; региональные соглашения; коллективный договор);

3) круг решаемых вопросов (оплата труда, надбавки и вознаграждения; рабочее время и время отдыха; специальные льготы, гарантии и компенсации; гарантии в области занятости; охрана труда);

4) показатели развития социального партнерства (количественные показатели; экспертно-справочные; информационно-аналитические).

Совершенно очевидно, что одним из важнейших инструментов реализации социального партнерства является социальная политика предприятия. В целях обоснования направлений развития социальной политики организации Мраморновой О. В. предложена алгоритм анализа внутренних рынков труда, который включает следующие этапы:

«1) анализ общего уровня социально-экономического развития страны, в первую очередь, анализ уровня и качества жизни;

2) анализ региональных показателей социально-экономического развития;

3) анализ факторов внутриорганизационного развития, в первую очередь, состояние кадровой политики и условий труда;

4) анализ социально-демографических характеристик персонала и их мотивационно-психологических установок;

5) анализ влияния развития внутренних рынков труда

¹⁴ Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

¹⁵ Кулькова И.А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

¹⁶ Тюленева Н.А. Формирование и реализация стратегически ориентированной трудовой мотивации : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

¹⁷ Мамытов Е.Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

Характеристика результатов исследований (авторефератов, представленных на соискание ученой степени доктора экономических наук) проблем социально-экономических отношений в России

Автор	Наименование	Место выполнения	Место защиты
Мамытов Евгений Геннадьевич	Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование	Научно-исследовательский институт труда и социального страхования	Д224.003.01 при Научно-исследовательском институте труда и социального страхования
Мраморнова Ольга Владимировна	Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений	Саратовский государственный технический университет	Д 212.101.05 при Кубанском государственном университете
Нехода Евгения Владимировна	Социализация трудовых отношений	Томский государственный университет	Д 212.267.11 в Томском государственном университете
Дудко Виктор Николаевич	Модернизация социально-трудовых отношений в России в современных экономических условиях	Самарский государственный экономический университет (филиал в г. Тольятти)	ДМ 502.005.02 при Поволжской академии государственной службы имени П.А. Столыпина
Хаванова Наталья Владимировна	Институциональные основы развития социального партнерства в регионе	Московский государственный университет сервиса	Д 212.150.02 в Московском государственном университете сервиса
Долотов Виктор Андреевич	Развитие экономического механизма государственного регулирования пенсионных прав застрахованных лиц	Кафедра труда и социальной политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации	Д – 502.006.03 при Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации
Калмыков Владимир Викторович	Кооперация работников-собственников как социально-экономический уклад (теория, методология, социально-трудовой аспект)	Кафедра труда и социальной политики Российской академии государственной службы при Президенте РФ	Д – 502.006.03 при Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации

на социально-трудовые отношения».

В диссертационном исследовании Дудко В. Н.²⁰ модернизация социально-трудовых отношений, как составляющая часть модернизации экономики России в целом, рассматривается «двойко: во-первых, как процесс развития социально-трудовых отношений, во-вторых, как элемент их регулирования». Одним из актуальных результатов, полученных в этой работе, являются практические предложения по модернизации социально-трудовых отношений в малом бизнесе:

«– легальность отношений работодателей с работниками наемного труда и свобода выбора форм взаимных обязательств по их выполнению

– соответствие функционирующих социально-трудовых отношений в сфере малого предпринимательства современному трудовому законодательству;

– создание условий для повышения уровня «социального самочувствия» работников;

– снижение социальной напряженности между работодателем и наемным персоналом, что часто создает излишнюю ротацию кадров».

Не менее интересными представляются предложения, направленные на реформирование трудового законодательства:

а) децентрализация: укрепление института контракта и принятие закона о трудовом договоре (контракте); создание условий и инструментов для ведения социального диалога между работниками и работодателями (право на информацию, консультации, право вести переговоры и др.);

¹⁸ Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

б) либерализация: спецификация правомочий работников и работодателей; сокращение общего числа формальных ограничений, регламентирующих взаимодействие работник-работодатель, и упрощение их содержания; создание правовых норм для развития гибких форм занятости и снятие ограничения для их использования при найме различных категорий работников и выполнения различных видов работ; определение процедур для пересмотра и продления срочных контрактов занятости; установление перечня требований, согласно которым с работником может быть заключён бессрочный контракт занятости;

в) защита и обеспечение прав: усиление контроля над соблюдением законодательства и повышение цены за отклонение от законодательных требований и контрактных условий; укрепление институтов, защищающих права работников и гарантирующих непрерывность карьеры; установление правовых норм для пожизненной учёбы.

На наш взгляд заслуживает внимание методика комплексного эконометрического анализа влияния уровня развития социального партнерства в регионе на экономический рост, предложенная Хавановой Н. В.²¹. Исследовав 16 количественных показателей (табл. 1 автореферата), в диссертационном исследовании сделан обоснованный вывод о том, что уровень валового регионального продукта существенно зависит от:

- численности населения региона;
- численности занятых в экономике;
- коэффициента фондов;
- инвестиций в основной капитал;
- иностранных инвестиций в экономику;
- расходов бюджета субъекта РФ на социально-куль-

турные мероприятия.

Особенно следует остановиться на предложенной Хавановой Н. В. количественной оценке синергетического эффекта от уровня развития социальной ответственности бизнеса в регионе. В качестве количественных показателей, используемых для расчета в автореферате указываются: «срок действия Регионального соглашения между объединениями профсоюзов, работодателей и представителей администрации, лет; ставка дисконта; расходы бюджета субъекта Федерации и расходы корпораций на социально-культурные мероприятия, руб.; прибыль корпораций от реализации социальных мероприятий, руб.; количество корпораций, реализующих принципы социально ответственного бизнеса».

В диссертационном исследовании Долотова В. А.²² «разработаны концептуальные подходы к развитию экономического механизма государственного регулирования пенсионных прав застрахованных лиц». Весьма важное значение при разработке концепции имеет точность определенных понятийного аппарата. В этом смысле в рассматриваемой работе приводятся авторские определения таких категорий, как: пенсионные права застрахованного лица; досрочные пенсионные права застрахованного лица; дополнительные пенсионные права застрахованного лица; коэффициент пенсионной необеспеченности; финансовая устойчивость пенсионной системы Российской Федерации.

Научные и практические результаты, приведенные в автореферате Долотова В. А. свидетельствуют о необходимости постоянного обновления пенсионного законодательства, предусматривающего с одной стороны увеличение доли финансовой нагрузки непосредственно на страхователя (соответственно с уменьшением соответствующих финансовых обязательств для предприятий и организаций), а с другой – увеличение ответственности государства за реальную стоимость пенсионных выплат.

Повысить эффективность усилий по снижению социального расслоения в обществе и повышению благосостояния граждан, по мнению Калмыкова В. В.²³, может возрождение кооперативного уклада, основными принципами которого являются: формирование понимания членами кооператива своей значимости как руководителей, работников и совладельцев предприятия, обеспечение социальной защиты членов кооперативов, определение места кооперации в минимизации бедности, в содействии социальной интеграции; развитие самодетельности и самоуправления работников – собственников в кооперативе.

В диссертационном исследовании приводится состав, а также социально-экономические связи элементов сельскохозяйственного кластера (рис. 2 автореферата). К числу основных элементов такого кластера в автореферате относятся: сельскохозяйственный кооператив (центр кластера); предприятия, производящие сельхозтехнику, удобрения; профтехучилище, колледж, вуз (подготовка кадров); потребительский кооператив; кредитный кооператив; предприятия по переработке сельхоз продукции; рынок, розничная и оптовая торговая сеть; потребитель.

¹⁹ Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

²⁰ Дудко В.Н. Модернизация социально-трудовых отношений в России в современных экономических условиях : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

К числу важного результата диссертационного исследования Калмыкова В. В. следует отнести полученные три системы в управлении кооперативным имуществом: органы кооперативного самоуправления и управления; предприятия, учреждения и организации, находящиеся в кооперативной собственности; предприятия, организации с участием кооперативной собственности.

В заключении обзора появилось желание высказать несколько совершенно субъективных, авторских позиций на перспективу исследований в области экономики труда. Эти позиции основаны на изучении представленных в работе авторефератов докторских диссертаций, а также на личном опыте авторов, полученном при выполнении научно-исследовательских работ для отечественных предприятий и организаций.

Во-первых, представляется совершенно аксиоматичным перспективность и актуальность исследования вопросов распределения прибавленной стоимости между непосредственными участниками производства (оказания услуг) и службами управления, включая службы обеспечения. Результаты такого рода исследований могут составить основу для принятия экономических решений, направленных на совершенствование национальной экономики (например, системы налогообложения), а также каждого конкретного предприятия (например, повышение производительности труда при выполнении основных и вспомогательных производственных процессов, а также процессов управления).

Во-вторых, исследование проблем стимулирования и мотивации труда, с нашей точки зрения, может (и должно) зависеть от конкретных результатов труда, то есть производительности. В свою очередь высокая производительность труда должна иметь достойное моральное и материальное вознаграждение. Однако, в этом направлении исследований еще предстоит формализовать процессы производства и передачи знаний, в том числе оценить экономическую эффективность таких процессов как со стороны отдельного предприятия, так и со стороны общества в целом.

Наконец, в третьих, весьма интересным направлением является рассмотрение проблем изменения качества труда. Совершенно очевидно, что рост производительности труда приводит к уменьшению потребности в трудовых ресурсах. Как изменится структура занятости населения в ближайшие 50 – 100 лет? Насколько изменится структура занятости и структура доходов? Какие виды экономической деятельности будут наиболее востребованы на рынке труда в ближайшей перспективе?

²¹ Хаванова Н.В. Институциональные основы развития социального партнерства в регионе : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

²² Долотов В.А. Развитие экономического механизма государственного регулирования пенсионных прав застрахованных лиц : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).

²³ Калмыков В.В. Кооперация работников-собственников как социально-экономический уклад (теория, методология, социально-трудовой аспект) : автореф. дис. ...д.э.н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru> (дата обращения 10.06.10).