

На правах рукописи



Стуканова Софья Сергеевна

**УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ**

**Специальность 08.00.05 –
экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук**

Москва – 2018

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

- Научный консультант:** **Кокин Юрий Петрович**
заслуженный экономист Российской Федерации,
доктор экономических наук, профессор
- Официальные оппоненты:** **Самраилова Екатерина Константиновна**
доктор политических наук, профессор, профессор
кафедры "Экономика труда и управление
человеческими ресурсами" ФГБОУ ВО
"Российский университет транспорта (МИИТ)"
- Назарова Ульяна Анатольевна**
доктор экономических наук, доцент, заведующая
кафедрой, профессор кафедры "Социология труда
и экономика предпринимательства" Института
экономики, финансов и бизнеса ФГБОУ ВО
"Башкирский государственный университет"
- Николаев Олег Викторович**
доктор экономических наук, доцент, профессор
кафедры "Экономика" ФГБОУ ВО "Российский
аграрный заочный университет"
- Ведущая организация** **Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки Институт социально-
экономических проблем народонаселения Рос-
сийской академии наук (ИСЭПН РАН)**

Защита состоится « 21 » марта 2019 г. в 14 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064 г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34, к. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ Труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Автореферат разослан «__» _____ 2019 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Необходимость осуществления модернизационных изменений в экономике России, ориентированных на качественное преобразование и развитие наукоемких сфер и технологий, повышение уровня конкурентоспособности отдельных отраслей, комплексов и всей экономической сферы, а также на повышение уровня и качества жизни населения страны, понимается и разделяется социально-экономическими субъектами всех уровней. Дискуссии относительно наиболее приемлемого типа модернизации экономики страны носят постоянный характер и находят все новые аргументы в пользу реализации модернизационных изменений того или иного типа. Однако, независимо от того, какой тип модернизационных преобразований будет выбран в качестве основополагающего, его осуществление возможно только при наличии трудовых ресурсов, обладающих достаточным уровнем качества и имеющих устойчивую мотивацию к развитию.

Качество трудовых ресурсов, представляющее собой совокупность характеристик, состояние которых определяется объективными и субъективными показателями, подвержено изменениям в течение различных периодов жизнедеятельности индивида, формируется и развивается под влиянием совокупности сил и факторов, присущих системам различных уровней. Реагировать на воздействия указанных сил, использовать формируемые ими возможности и нивелировать угрозы, определяя, таким образом, наиболее действенные пути и направления развития качества, призвана социально-экономическая политика государства, реализуемая во взаимосвязи с политикой систем других уровней.

Функционирование социально-экономических систем определяет результативность развития качества трудовых ресурсов в различные периоды жизнедеятельности человека и отражается в темпах и устойчивости качественных преобразований. Поэтому несостоятельность или фрагментарность управленческих мер одной системы негативным образом сказывается не только на текущем состоянии качественных параметров ее элементов, но и замедляет темпы развития элементов систем других уровней, а, следовательно, тормозит проведение модернизационных изменений в экономике страны.

Безусловно, новые социально-экономические и общественно-культурные реалии требуют переосмысления и корректировки принципов и подходов к управлению трудовыми ресурсами и их качеством, доказавших свою эффективность в условиях плановой экономики. Однако, для этого не было предпринято действенных мер ни со стороны государства, ни со стороны большинства предприятий. В силу этого к осознанию необходимости осуществления модернизационных преобразований и началу разработки программ стратегического развития страны Россия подошла с недостаточным запасом качества трудовых ресурсов, являющихся, согласно концепции новой экономики, одновременно основой, инструментом и результатом ее построения и функционирования.

На это обращал внимание и Президент России В.В. Путин, говоривший о том, что «самые передовые технологии могут заработать, если будут люди, способные их развивать и использовать»¹, призвавший не «имитировать внимание к людям»², а развивать потенциал здоровья, образовательно-профессиональную и культурную составляющие трудовых ресурсов, «сосредоточиться на качестве»³. Это может быть обеспечено и реализовано только в результате разработки и проведения комплексной политики управления качеством трудовых ресурсов, ориентированной на стратегическое взаимодействие социально-экономических систем всех уровней и обеспечивающей устойчивое развитие качественных параметров отдельных индивидов и трудовых ресурсов в целом, ввиду чего тема диссертационного исследования особенно актуальна.

Степень разработанности проблемы. Сложность категории качества трудовых ресурсов и многоэтапность процесса его формирования и развития, а также многовариантность и дискуссионность различных подходов к управлению качеством, привлекали к рассматриваемым проблемам внимание многих ученых, исследующих различные аспекты указанных категорий и процессов.

Определению сущности трудовых ресурсов и исследованию социально-экономических и социально-трудовых отношений посвящены труды Л.Я. Баранова, М. Блауга, В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, С.В. Калашникова, Е.Д. Катульского, Ю.П. Кокина, В.В. Куликова, М.М. Малышевой, О.М. Меньшиковой, А.А. Разумова, В.Д. Роика, А.Л. Сафонова, В.А. Спивака, М.С. Токсанбаевой, Р.А. Яковлева, Р. Адамса, Г. Багге, Г. Бамбера, Дж.Т. Дюнлопа, В. Келлера, Р.Б. МакКерси, Т.Ф. Кохана, Дж. Р. Коммонса, Г. Стэндинга, К. Сугено, Р. Б. Фримана, П. Эдвардса и др. Вопросами управления трудовыми ресурсами систем различных уровней занимались Е.Г. Антоенков, Т.Ю. Базаров, Н.А. Волгин, В.А. Дятлов, А.Л. Жуков, А.Ф. Зубкова, М.С. Каган, Н.М. Римашевская, А.И. Рофе, Е.К. Самраилова, Ш. Виллиамс, А. Дженкинс, А.-К. Джиллон, К. Камело, А. Кларсфельд, Д.П. Лепак, Э. Лэзер, С. Негрелли, С. Фишер, Р.С. Шулер и др.

Проблемы управления качеством и конкурентоспособностью трудовых ресурсов рассмотрены в трудах Л.И. Гольдина, С.Г. Землянухиной, С.А. Дятлова, Л.Э. Кунельского, Е.В. Рюминой, И.В.Соболевой, Г. Беккера, А. Бум, К. Эггенбергера, Р. Лютера, Ф. Обиолс-Хомса, К. Рума, Л. Туроу и др. Понятие и принципы взаимодействия социально-экономических систем, а также отдельные аспекты управления данными системами и альтернативные подходы к поведению систем в вопросах формирования и развития качества трудовых ресурсов через реализацию действенной социально-экономической и кадровой политики, управление мотивацией работников, развитием человеческого

¹ Путин В. В. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/47173> (дата обращения: 05.03.2015).

² Там же.

³ Там же.

и трудового потенциала и капитала изучались Л.И. Абалкиным, Р. Анкоффом, М.Е. Баскаковой, В.Р. Весниным, Н. Винер, О.С. Виханским, С.Ю. Глазьевым, В.Г. Доброхлебом, Е.Ш. Гонтмахером, Н.А. Денисовым, В.М. Жеребиным, И.П. Катковой, А.Я. Кибановым, Г.Б. Клейнером, Д.С. Львовым, А. Маслоу, Ю.Г. Одеговым, Т.О. Разумовой, Н.М. Римашевской, Ч. Беллемаром, Т. Дохменом, К. Коэрсельманом, Н. Лаусоном, Э. Лалэ, М. Нейманом, М. Пеллиццари, К. Рехвальдом, М. Рошольмом, Н. Фортин, Б. Ширером, и т.д.

Проработанность различных аспектов рассматриваемой проблемы и наличие действенных механизмов управления качеством трудовых ресурсов на отдельных уровнях социально-экономических систем, тем не менее, не позволяют обеспечить комплексного повышения качества, необходимого для преобразования экономики страны. Результаты проводимых реформ в социально-экономической и социально-трудовой сферах не демонстрируют значительного улучшения состояния здоровья населения России, повышения качества знаний и уровня профессионализма, удовлетворенности трудом и его результатами, инновационной активности предприятий и т.д.

Очевидно, что для решения столь масштабной и стратегически важной задачи необходимо сконцентрировать и скоординировать усилия систем макро-, мезо-, микро- и индивидуального уровней, повысить их мотивацию к проведению требуемых преобразований, определить ответственность сторон и разработать механизм эффективного взаимодействия указанных систем.

Данные научных исследований отмечают положительные изменения ряда показателей у отдельных социально-экономических субъектов. Из этого следует, что для достижения цели комплексного повышения качества трудовых ресурсов необходима разработка концепции, обеспечивающей единую направленность действий социально-экономических систем всех уровней и содержащей механизмы и инструменты управления, способствующие достижению устойчивого результата качественных преобразований.

Объектом исследования выступают трудовые ресурсы, обладающие определенным уровнем качества и образующие социально-экономические системы макро-, микро- и индивидуального уровней. **Предметом исследования** являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе управления качеством трудовых ресурсов.

Цель диссертационного исследования: разработать концепцию управления качеством трудовых ресурсов, которая впервые позволит:

- диагностировать исходное состояние качественных параметров и мотивационную направленность трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней;

- разработать теоретико-методологическую платформу, включающую методы и инструменты практического осуществления процесса управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах с учетом их особенностей и принципов взаимодействия, для обеспечения развития качественных характеристик трудовых ресурсов, определяющих возможности и направленность модернизационных преобразований экономики.

Достижение поставленной цели реализуется через решение следующих задач:

- сформировать понятийный аппарат исследования, рассмотреть сущность, выявить общность и различия основных экономических категорий и понятий, связанных с категориями «трудовые ресурсы», «качество трудовых ресурсов», «социально-экономические системы» и построить контекстную структуру концепции управления качеством трудовых ресурсов;

- провести таксономию научных подходов к управлению качеством в социально-экономических системах; определить возможности их использования для решения актуальных, стратегических задач управления качеством трудовых ресурсов; разработать методологическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов социально-экономических систем;

- провести дескриптивную формализацию состояния качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах; исследовать влияние различных факторов на характеристики и динамику качественных параметров трудовых ресурсов; сформировать информационную основу теоретико-методологических и практических рекомендаций для реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов;

- предложить методический инструментарий, позволяющий определить уровень мотивации и готовности социально-экономических систем к развитию качественных параметров трудовых ресурсов и реализации инновационных изменений;

- разработать механизм взаимодействия социально-экономических систем при развитии профессионально-образовательной компоненты качества трудовых ресурсов, позволяющий обеспечить эффективное функционирование образовательной среды и совершенствование качественных характеристик человека, реализуемых в процессе трудовой деятельности;

- смоделировать направления повышения качества трудовых ресурсов с учетом дифференцированного влияния качества занятости на индивида в различные периоды его жизнедеятельности;

- предложить методическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня, учитывающее типы социально-трудового поведения работника и кадровой политики предприятия;

- разработать систему организационных и социально-экономических решений, обеспечивающих результативное управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах.

Область исследования соответствует паспорту специальностей ВАК «08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством – экономика труда»: 5.3. теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.7. проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; 5.11. социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования; международные трудовые отношения и роль

Международной организации труда; регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные разработки международных и национальных организаций, труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, управления трудовыми ресурсами, управления качеством, организации и управления социально-экономическими системами различных уровней.

Разработанная концепция управления качеством трудовых ресурсов основывается на принципах современной методологии, базирующейся как на совокупности общефилософских, научных и специальных методов, так и на методологических новациях. Таким образом, в ходе исследования применялись методы эволюционного, системного, сравнительного, динамического, причинно-следственного анализа, индукции, дедукции, синтеза; а также совокупность приемов и методов, характеризующих междисциплинарный и новационный подходы: ситуационный анализ, моделирование, социологическое исследование, метод синергетики, дуализма, детерминизма, разработки эффективного механизма принятия решений и управления.

Информационную основу исследования составили Законы Российской Федерации, Нормативные акты Президента и Правительства Российской Федерации и Чувашской Республики, статистические данные Росстата и информационных агентств, материалы периодической печати, методические и справочные материалы по вопросам управления качеством трудовых ресурсов, материалы официальных сайтов Правительства Чувашской Республики, данные предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики, результаты собственных исследований.

Рабочая гипотеза исследования состоит в том, что результативность управления качеством трудовых ресурсов может быть достигнута при реализации комплексного подхода к управлению, в основе которого лежит научно подтвержденная теоретическая и методологическая платформа, обеспечивающая точность диагностики и реализацию принципа всеобщей ответственности систем за состояние, направленность и устойчивость качественных преобразований.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что впервые разработана концепция управления качеством трудовых ресурсов, включающая теоретико-методологический базис и практический инструментарий, применимые для направленного управленческого воздействия на трудовые ресурсы и позволяющая обеспечить достижение поставленных целей управления качеством в социально-экономических системах макро-, микро- и индивидуального уровней.

В ходе исследования автором получены следующие **теоретические и практические результаты, выносимые на защиту**:

- разработан методологический подход к управлению качеством трудовых ресурсов, учитывающий цели и потребности экономики страны и позво-

ляющий решить актуальные теоретико-методологические проблемы в сфере труда.

Доказано, что для осуществления модернизационных преобразований и повышения конкурентоспособности экономики страны управление трудом должно быть ориентировано на развитие качественных параметров человека не только в трудовой, но и в другие периоды жизнедеятельности. Ввиду этого объектом управления должны стать трудовые ресурсы настоящего и будущих периодов как носители реальной или потенциальной рабочей силы.

Систематизированы основные теоретические подходы к управлению качеством трудовых ресурсов, определены возможности применения данных подходов социально-экономическими системами различных уровней. Доказано, что для обеспечения единонаправленности целей и мер управленческого воздействия социально-экономическим системам целесообразно основываться на принципе всеобщей ответственности за качество.

С учетом актуальности ориентации на указанный принцип сформирована новая методологическая платформа, которая позволяет разработать согласующиеся между собой программы управления качеством трудовых ресурсов на уровне предприятий, регионов, страны.

- предложена авторская контекстная структура понятийного аппарата управления качеством трудовых ресурсов по критериям объемности и видовых особенностей анализируемых единиц в контексте диалектики экономики труда.

Данная структура позволяет выстроить иерархию основных категорий и понятий управления качеством трудовых ресурсов, которая, в отличие от ранее предложенных подходов, обеспечивает их четкое выявление и разделение; определяет свойства и составные элементы исследуемых категорий; исключает смешение и подмену объектов исследования и управления.

- разработана методика проведения диагностики качества трудовых ресурсов, основанная на единых для различных социально-экономических систем принципах и предполагающая проведение диагностики на фактологическом и дискурсивном уровнях.

Применение методики позволяет сформулировать научно обоснованные этнологический, морфологический и функциональный диагнозы состояния качества трудовых ресурсов социально-экономических систем. Впервые, в результате использования предложенной методики, обеспечивается возможность научного объяснения причин, значимости и взаимосвязи влияния различных факторов на закономерности и тенденции формирования и развития качества трудовых ресурсов. Получаемые результаты отвечают требованиям комплексности, полноты, системности и достоверности, формируя фактологическую базу для разработки программ управления трудом в части повышения качества трудовых ресурсов.

- разработана физическая модель управления качеством трудовых ресурсов, в основу которой положен научно обоснованный тезис о необходимости выявления типа и характера поведения социально-экономических систем в вопросах управления качеством трудовых ресурсов.

Определено, что для социально-экономических систем характеризующихся разными типами поведения, результативными будут различные типы управленческого воздействия. Модель расширяет методологическое обеспечение экономики труда и позволяет оптимизировать процессы управления путем согласования характера развития качества трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней с типом управленческого воздействия, приводя в движение мотивационную составляющую развития качества.

- определено понятие инновационной мотивации социально-экономических систем различных уровней в контексте проблематики экономики труда; определены факторы ее формирования и развития; разработаны методики оценки инновационной мотивации для систем микро- и макро-уровней.

Значимость мотивационной компоненты для повышения эффективности трудовой деятельности дополняется инновационной направленностью, отвечающей требованиям качественного преобразования экономики. Предложенные методики обладают ценностью для национального хозяйства, поскольку позволяют выявить уровень готовности и вовлеченности социально-экономических систем в творческую и созидательную деятельность, носящую исследовательский, конструкторский, инновационный характер. Определение уровня инновационной мотивации социально-экономической системы обеспечивает возможность оценки потенциала реализации качественных преобразований, а также выявляет направления разработки и корректировки программ социально-экономического и инновационного развития предприятий, регионов, страны.

- доказана действенность принципов, приемов и моделей логистики в управлении образовательно-профессиональной составляющей качества трудовых ресурсов. Определена сущность, характеристики, функции эффективной логистики образовательной среды. Дополнен методический инструментарий экономики труда авторской алгоритмической моделью формирования эффективной логистики образовательной среды, учет принципов действия которой способствует обеспечению рынка труда высококвалифицированными работниками.

- предложена модель преобразования качества трудовых ресурсов посредством использования инструмента качества занятости.

Модель предусматривает и обосновывает альтернативные варианты развития качественных параметров индивида в течение его жизнедеятельности в зависимости от степени влияния на него качества занятости, расширяет научное знание в области управления занятостью и формирования качества трудовых ресурсов. Практическое использование модели при разработке государственных и региональных программ социально-экономического развития позволит ориентировать их на требуемое преобразование качества трудовых ресурсов, что положительно отразится на трудовом поведении работников и векторе инновационного развития экономики.

- разработана методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня, основанная на выявлении типа поведения индивида и реализуемой предприятием кадровой политики и включающая адаптивные модели управления трудовым поведением работников.

Адаптивные модели характеризуют различные типы отношений "человек – производство", применение предложенной методики в управлении которыми позволяет повысить эффективность труда и удовлетворенность его результатами путем нивелирования выявленных противоречий в интересах работников и предприятий.

- предложено организационно-экономическое обеспечение практической реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов. В соответствии с поставленными целями управления качеством трудовых ресурсов разработаны общие и специфические концепты, организационно-экономические мероприятия, система информационного обеспечения и интегрированная структура органов управления.

Совокупность разработанных теоретико-методологических положений, моделей, механизмов, методик и инструментов и предложенные практические рекомендации позволят реализовать концепцию управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах и вывести экономику страны на качественно новый уровень.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Совокупность разработанных теоретико-методологических положений, подходов, практических инструментов и методик позволяет решить важную народохозяйственную проблему, связанную с необходимостью повышения качества трудовых ресурсов и осуществлением модернизации экономики.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что сформулированы новые положения экономики труда: сформирована контекстная структура управления качеством трудовых ресурсов, представляющая собой составную часть теоретико-методологического базиса экономики труда и определяющая объемно-видовое строение основных категорий и понятий, что позволяет сформировать самостоятельные направления научного знания экономики труда и определить объекты исследования; на основе таксономического анализа выявлена применимость различных концептуальных подходов к управлению качеством трудовых ресурсов, что обеспечивает возможность разработки научно обоснованного инструментария управления качеством трудовых ресурсов в системах макро-, микро- и индивидуального уровней; разработана методологическая платформа управления качеством трудовых ресурсов, отличающаяся иерархичностью и обогащающая экономику труда основанными на достижениях междисциплинарного знания инструментами, методиками, нормативными и дескриптивными моделями для проведения исследований с требуемым уровнем локализации и детализации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что применение в хозяйственной деятельности социально-экономических систем микроуровня предложенных методик и инструментов (в частности, методики диагно-

стики качества трудовых ресурсов; методики определения уровня инновационной мотивации; и методики самообследования системами микроуровня качества трудовых ресурсов) позволяет предприятиям усилить кадровую и инновационную политику, повысить конкурентоспособность, что подтверждено результатами хозяйствования предприятий, внедривших результаты диссертационного исследования.

Результаты диссертационного исследования приняты к использованию региональными органами управления при разработке программ повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности работников, развития рынка труда, управления занятостью, программ социально-экономического развития, что подтверждает практическую значимость и работоспособность предложенных моделей, методик, рекомендаций.

Материалы диссертации могут быть использованы в научных исследованиях, направленных на решение проблем повышения качества трудовых ресурсов, управления занятостью, теоретико-методологических проблем в области управления трудом. Также материалы диссертационного исследования могут применяться в учебном процессе при изучении дисциплин "Экономика труда", "Управление трудовыми ресурсами", "Управление социально-экономическим развитием территорий", спецкурсов по соответствующей проблематике.

Апробация и реализация результатов исследования. Научные результаты и положения, изложенные в диссертации, докладывались на международных и всероссийских конференциях и круглых столах, в том числе: на VIII Международной научно-практической конференции «Теоретические и практические аспекты развития современной науки» (Москва, 2013г.), IX Международной научно-практической конференции «Бъдещите изследвания» (г. София, Болгария, 2013г.), IX Международной научно-практической конференции «Dny vedy – 2013» (г. Прага, Чехия, 2013г.), IX Международной научно-практической конференции «Naukowa przestrzen Europy – 2013» (Польша, 2013г.), Международной научно-практической конференции «Инновационная стратегия развития России в условиях глобализации мировой экономики» (г. Москва, 2014г.), Всероссийской научной конференции «Экономическая психология и поведенческая экономика в условиях глобальных социальных и экономических изменений» (г. Москва, 2013-2014г.), XXXXVI Международной научно-практической конференции «Наука и современность» (г. Новосибирск, 2015г.), XXIV Международной научно-практической конференции «Проблемы современной экономики» (г. Новосибирск, 2015г.), Международной научно-практической конференции «Сельское, лесное, рыбное хозяйство и АПК» (г. Воронеж, 2015г.), X Международной научно-практической конференции «Сельскохозяйственные науки и агропромышленный комплекс на рубеже веков» (г. Новосибирск, 2015г.), III Международной научно-практической конференции «Наука XXI века: проблемы и перспективы» (г. Уфа, 2015г.), I Международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (г. Москва, 2018г.), Всероссийской научно-практической конференции "Инновации в образовательном процессе" (г. Че-

боксары, 2018г.), VI Международной научно-практической конференции «Культура и искусство: традиции и современность» (г. Чебоксары, 2018г.), Всероссийской научно-практической конференции с международным участием "Социальная динамика населения и устойчивое развитие" (Г. Москва, МГУ им. Ломоносова, 2018г.) и др.

Основные выводы, составляющие новизну диссертационного исследования и имеющие прикладное значение для управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней, доведены до конкретных предложений и приняты к использованию региональными органами управления Чувашской Республики и предприятиями пищевой и перерабатывающей промышленности. Результаты исследований нашли применение при выполнении прикладных научно-исследовательских работ и использованы в учебном процессе ведущими вузами Российской Федерации. Внедрение результатов исследований подтверждено соответствующими документами.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 60 научных работ, общим объемом 80,4 п.л. (из них авторским объемом 72,1 п.л.), в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК - 22 (общим объемом 14,3 п.л., авторским – 11,2 п.л.) и международных журналах, в т.ч. на иностранном языке - 3 (общим объемом 1,3 п.л., авторским 1,3 п.л.).

Структура диссертационной работы: диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы и приложений. В работе имеется 63 таблицы и 35 рисунков. Список литературы содержит 385 источников, в том числе 56 источников на иностранном языке.

Цели и задачи диссертационного исследования определили следующую структуру и содержание работы:

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ БАЗИС УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1.1. Система базовых категорий и понятий исследования

1.2. Сущность социально-экономических систем и их взаимодействие в управлении качеством трудовых ресурсов

1.3. Методологическая парадигма управления качеством трудовых ресурсов

Глава 2. ДИАГНОСТИКА СОСТОЯНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

2.1. Анализ влияния макросреды на качество трудовых ресурсов

2.2. Формирование качества трудовых ресурсов на микроуровне

2.3. Индивидуально-поведенческие аспекты формирования качества трудовых ресурсов

Глава 3. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Роль образовательной среды в формировании качества трудовых ресурсов

3.2. Взаимосвязь качества трудовых ресурсов и качества занятости

3.3. Оценка качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня

Глава 4. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

4.1. Зарубежный опыт управления качеством трудовых ресурсов

4.2. Организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов

4.3. Мониторинг как информационно-управленческая основа реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

II. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Разработан методологический подход к управлению качеством трудовых ресурсов, учитывающий цели и потребности экономики страны и позволяющий решить актуальные теоретико-методологические проблемы в сфере экономики труда.

Выступая на 22-м Петербургском международном экономическом форуме, Президент России В.В. Путин отметил, что залогом уверенного развития страны и ее движения вперед являются социальная мобильность, укрепление кадрового потенциала и связь поколений⁴. Обозначенные принципы обеспечения экономического роста подтверждают значимость повышения качества трудовых ресурсов, что обуславливает необходимость целенаправленного управления качеством. Для решения поставленных Президентом задач управление качеством трудовых ресурсов должно реализовываться в отношении трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов, что обеспечит устойчивость экономического развития в долгосрочной перспективе.

Качество трудовых ресурсов страны определяется качественными характеристиками отдельных индивидов, групп и общества в целом. В работе трудовые ресурсы и их качество исследованы с позиций системного подхода и рассмотрены как иерархически сложная социально-экономическая система, объектами управления в которой являются: на макроуровне – качество трудовых ресурсов страны; на мезоуровне – качество трудовых ресурсов региона; на микроуровне – качество трудовых ресурсов предприятий, целевых групп, структурных подразделений; на индивидуальном уровне – отдельный индивид и его качественные характеристики. Множественность объектов обуславливает необходимость определения основополагающего принципа управления качеством. На основе систематизации подходов к управлению качеством выявлены возможности их применения в управлении качеством трудовых ресурсов (таблица 1).

⁴ Путин назвал четыре ключевых принципа, на которых базируется развитие страны. URL: http://1prime.ru/state_regulation/20180525/828867884.html (дата обращения: 10.11.2018)

Таблица 1 – Применение базовых концепций качества в управлении качеством трудовых ресурсов

Базовая концепция	Применение в управлении качеством трудовых ресурсов
<i>концепция соответствия стандарту</i> - разработка стандартов, соблюдение которых позволит, при наличии эффективной системы контроля качества, организовать бездефектное производство	разработка стандартов и определение критериев соответствия качественных параметров трудовых ресурсов заданным нормам; разработка социально-экономической и кадровой политики, способствующей развитию (поддержанию) здоровья населения (работников) и уровня образования; организация мер и средств контроля за реализацией указанных видов политики; развитие государственно-частного партнерства по вопросам управления качеством трудовых ресурсов на различных уровнях СЭС (макроуровень; микроуровень)
<i>концепция соответствия применению</i> - качество определяется как средство удовлетворения потребностей экономических субъектов и своеобразный «инструмент» и гарант удовлетворения потребностей	определение объективных и субъективных критериев качества, оценка степени его достаточности у экономического субъекта для достижения целей (индивидуальный уровень; микроуровень; макроуровень)
<i>концепция соответствия потребительной стоимости</i> - качество рассматривается с позиций экономики издержек на его формирование и поддержание и максимизации результатов от его применения	повышение качества трудовых ресурсов реализуется через ответственность индивидов за его состояние и развитие; стабильное развитие качества трудовых ресурсов, таким образом, происходит за счет активной позиции индивидов в вопросах управления качеством их ресурса (индивидуальный уровень)
<i>концепция соответствия предполагаемым потребностям</i> - качество должно быть опережающим, т.е. уровень развития качественных параметров экономических субъектов должен быть выше требований экономической ситуации и рынка и отвечать запросам будущих периодов	исследование возможных направлений развития качественных параметров трудовых ресурсов социально-экономических систем; развитие трудового потенциала и реализация мер по опережающему развитию качества трудовых ресурсов (индивидуальный уровень; макроуровень)

Результативность использования определенного подхода к управлению качеством трудовых ресурсов во многом обуславливается целями субъектов управления. Анализ целей управления качеством трудовых ресурсов СЭС различных уровней позволил определить их содержание и выявить разнонаправленность основных целей: повышения конкурентоспособности, мобильности и экономичности.

Указанные подходы к управлению качеством трудовых ресурсов характеризуются различной степенью проявляемой ответственности СЭС за со-

стояние и развитие качества. Ответственность за состояние качества трудовых ресурсов разделяют между собой экономические субъекты всех уровней. Следовательно, устойчивое преобразование качества достижимо при опоре управления на принцип всеобщей ответственности за качество. Это позволит, несмотря на различную продолжительность отдельных периодов жизнедеятельности индивида и разную степень преобладающего управленческого воздействия на развитие качественных характеристик трудовых ресурсов СЭС того или иного уровня, обеспечить повышение качества. Дополнительным аргументом в пользу применения рассматриваемого принципа является учет характера развития качества трудовых ресурсов, а именно:

- характерность для качества трудовых ресурсов состояния бифуркации;
- возможность многократного изменения показателей качества и их отклонения от среднего значения;
- "волнообразное" развитие качественных параметров и возможное наличие их определенной латентности;
- переструктурирование, рассеивание управленческого воздействия, направленного на формирование и развитие качества трудовых ресурсов.

Таким образом, под управлением качеством трудовых ресурсов понимается целенаправленное воздействие на трудовые ресурсы социально-экономических систем, осуществляемое на основе принципа всеобщей ответственности за качество и учитывающее особенности целей и поведения систем различных уровней в вопросах формирования необходимых качественных характеристик.

Цели управления достижимы при реализации научно обоснованной методологии, представленной в виде методологической архитектуры. Под методологической архитектурой управления качеством трудовых ресурсов понимается общее фундаментальное строение системы моделей, методик, механизмов и инструментов:

- во-первых, формирующих методологическую парадигму, не противоречащих друг другу и находящихся в определенных отношениях;
- во-вторых, обеспечивающих комплексность и логическую последовательность исследования сложных объектов и систем;
- в-третьих, способствующих максимально эффективному достижению целей исследования и управления качеством трудовых ресурсов посредством функционирования на основе единых принципов, ориентаций и регулятивов.

Проблематика и цель исследования определили построение следующей методологической архитектуры (рисунок 1).

В предложенной методологической архитектуре концепции управления качеством трудовых ресурсов контекстная структура формирует точку зрения на концепцию, определяет, систематизирует и логически выстраивает базовые для исследования и управления категории и понятия, позволяет проанализировать их объемность и сущностно-видовые особенности.

Информационно-диагностическая платформа управления качеством трудовых ресурсов позволяет выявить текущее состояние качества, его от-

клонения от желаемых или заданных параметров и причины, повлекшие указанные отклонения, а также степень объективизма и субъективизма в оценке качества. Полученные в результате проведения диагностики результаты формируют информационную основу определения типа поведения субъектов СЭС в вопросах формирования качества трудовых ресурсов, что является принципиально важным для разработки управленческих решений, нацеленных на приведение качества трудовых ресурсов в требуемое состояние.



Рисунок 1 – Методологическая архитектура концепции управления качеством трудовых ресурсов

Действие физической модели основывается на выявленном типе поведения СЭС в вопросах управления качеством трудовых ресурсов, объясняет это поведение и позволяет выбрать результативный тип управленческого воздействия.

Схемы реализации, выступающие как уровень методологической архитектуры концепции управления качеством трудовых ресурсов, включают совокупность средств, направлений и мероприятий, применение, учет и реализация которых необходимы для достижения общей цели управления.

Таким образом, применение предложенной методологии позволяет на научной основе разработать организационно-экономическое обеспечение согласованного управления качеством трудовых ресурсов на микро-, мезо- и макроуровнях и обеспечить единую направленность и результативность управления.

2. Предложена авторская контекстная структура понятийного аппарата управления качеством трудовых ресурсов по критериям объемности и видовых особенностей анализируемых единиц в контексте диалектики экономики труда.

Контекстная структура в концепции управления качеством трудовых ресурсов представляет собой теоретическую конструкцию, выражающую

синтез ключевых понятий управления. Разработанная структура есть текстовая характеристика исходного категорийного аппарата, формулирующая основополагающие понятия и ориентиры развития качества трудовых ресурсов в СЭС различных уровней.

В ходе аналитического и библиографического исследования выявлены следующие несоответствия в научном осмыслении рассмотренного аппарата: нечеткость отнесения анализируемых единиц к категориям или понятиям и смешение понятий. В связи с этим в основу формирования контекстной структуры управления качеством трудовых ресурсов положены критерии объемности и видовых особенностей рассматриваемых категорий и понятий.

С позиций обозначенных критериев в предложенной структуре категориями, объединяющими все рассматриваемые термины и понятия, являются категории "население" и "человеческие ресурсы". Однако, учитывая все возрастающую роль человека в экономике и диалектику экономики труда, большее внимание сконцентрировано на взаимосвязи категорий "человеческие" и "трудовые ресурсы".

С одной стороны, трудовые ресурсы представляют собой часть человеческих ресурсов, количество и качество которых определяет соответствующий состав трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов. С другой стороны, трудовые ресурсы являются "ядром" человеческих ресурсов, поскольку количественные и качественные характеристики действующих трудовых ресурсов определяют возможности формирования и развития человеческих ресурсов СЭС определенного уровня. С этой точки зрения трудовые ресурсы могут анализироваться с позиций категорий запаса и потока, когда в качестве "потока" рассматривается имеющаяся в наличии рабочая сила, а "запас" трудовых ресурсов определяется количеством и качеством ресурсов человеческих, а также характеристиками трудового потенциала.

В контекстной структуре управления качеством трудовых ресурсов потенциал отнесен к системе не категорий, а понятий. Это обусловлено тем, что, несмотря на многогранную применимость данного термина в экономике, без соотнесения с конкретной категорией, он теряет экономическое содержание. Таким образом, понятие "трудовой потенциал" позволяет глубже понять категорию "трудовые ресурсы", выявить заложенные в ней характеристики и специфические черты, а также систему внутренних взаимосвязей.

По нашему мнению, необходимо четко разграничивать понятия "ресурс" и "потенциал". Потенциал рассматривается как характеристика ресурсов: он может раскрываться или не раскрываться, использоваться или не использоваться в полном объеме, но непосредственно влияет на оценку качества ресурса. В этой связи при построении контекстной структуры управления качеством трудовых ресурсов рассматриваются видовые особенности потенциала. На качество трудовых ресурсов и возможности его развития влияют показатели человеческого, социального и собственно трудового потенциала, что обусловило исследование соотнесенности указанных понятий.

Посредством применения логических методов научного исследования выявлено, что трудовой и человеческий потенциал характеризуются отноше-

ниями подчинения, поскольку первый отражает одну из частей второго. Понятия трудового потенциала (как и человеческого) и потенциала социального с позиций логики являются скрещивающимися. Данная соотнесенность доказывается тем, что социальный потенциал определяет уровень развития и связи (временные и межпоколенные), а также влияние социальных институтов на формирование и развитие трудового потенциала как качественной характеристики трудовых ресурсов.

Значение человеческого фактора в развитии производственных отношений предопределяет рассмотрение в контекстной структуре управления качеством трудовых ресурсов понятий человеческого и социального капитала. Указанные понятия являются взаимосвязанными, поскольку общество может рассчитывать на получение определенных выгод от инвестиций в человека (особенно когда индивид реализует свои способности к труду), т.к. эти инвестиции становятся соотнесенными со стремлениями общества и имеют для него ценность.

Оба вида капитала характеризуют "поток" трудовых ресурсов. Однако, управление, нацеленное на устойчивое преобразование качества трудовых ресурсов, должно быть ориентировано и на "запас" для эффективного преобразования потенциала в капитал.

Приведенная структуризация основополагающих категорий и понятий определила следующее понимание категории "качество трудовых ресурсов".

Качество трудовых ресурсов – интегрированная характеристика трудовых ресурсов, отражающая уровень и потенциал развития качественных параметров индивидов, меру возможности, способности и готовности участия в трудовой деятельности и обеспечения потребностей экономики страны настоящего и будущих периодов.

Разработанная контекстная структура управления качеством трудовых ресурсов позволяет решить имеющуюся в экономике труда теоретическую проблему смешения понятий, определяющих объекты исследования. Выявленный тип соотнесенности различных категорий и понятий обеспечивает возможность применения предложенной структуры при проведении научных исследований, объектами которых являются трудовые ресурсы и их качество.

3. Разработана методика проведения диагностики качества трудовых ресурсов, основанная на единых для различных социально-экономических систем принципах и предполагающая проведение диагностики на фактологическом и дискурсивном уровнях.

Предложенная методика позволяет решить дескриптивную, классификационную, оценочную, объяснительную и прогнозную задачи диагностики качества трудовых ресурсов. Проведение двухуровневой (на фактологическом и дискурсивном уровнях) интернальной (исследующей внутренние факторы) и экстернальной (исследующей внешние факторы) диагностики качества трудовых ресурсов (рисунок 2) позволяет реализовать принципы адекватности, обоснованности и полноты диагностического исследования.

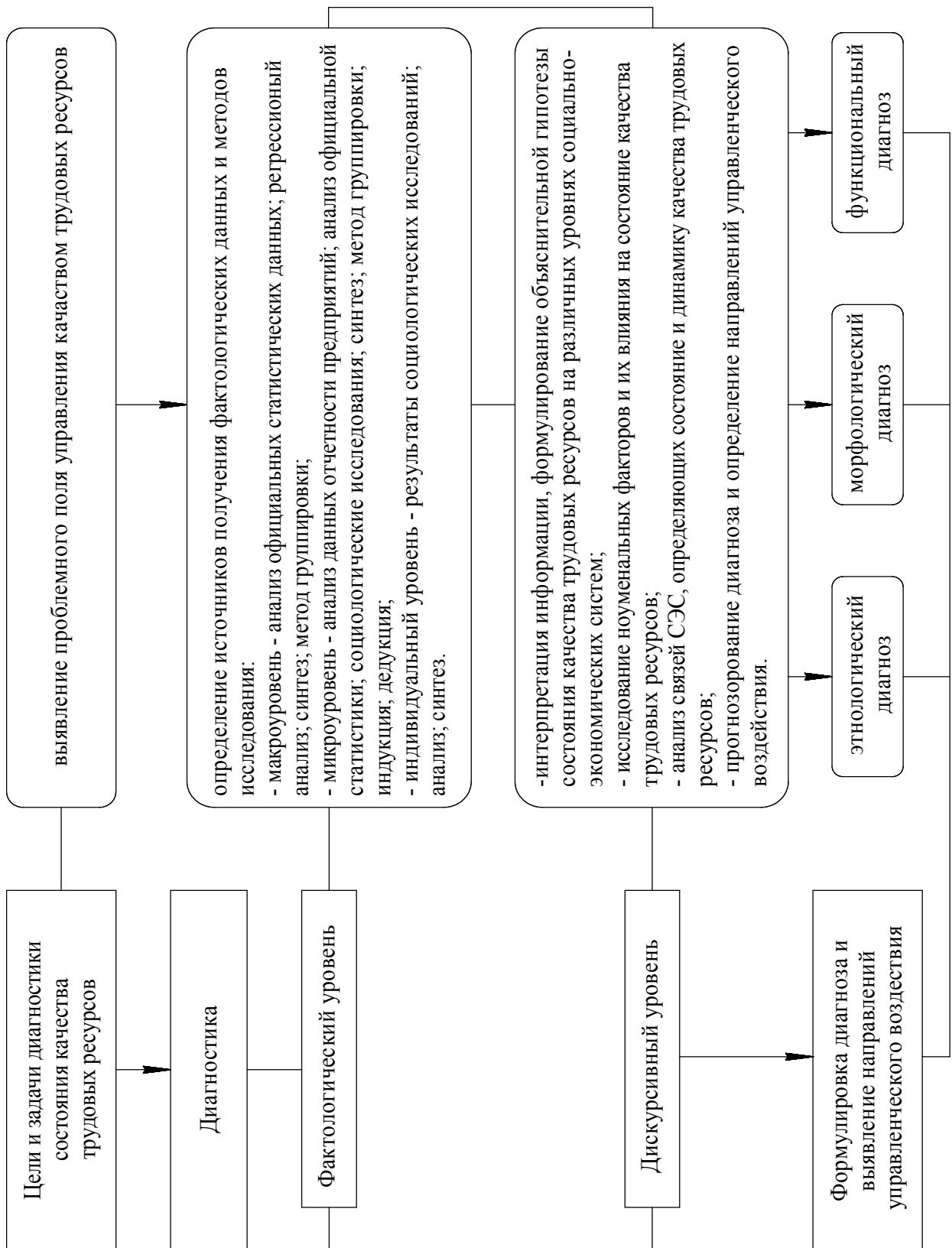


Рисунок 2 – Диагностика состояния качества трудовых ресурсов

На фактологическом уровне диагностика качества трудовых ресурсов проводится на основе изучения и анализа статистических данных, отчетности предприятий и собственных исследований автора и отражает результаты поведения СЭС в вопросах управления качеством трудовых ресурсов. Дискур-

сивный уровень выявляет социально сконструированные модели, причины и правила поведения, которыми руководствуются субъекты СЭС. Таким образом, проведение диагностики качества трудовых ресурсов на дискурсивном уровне позволяет изучить детерминанты поведения и ценностные ориентации субъектов. Это обеспечивает возможность выявления причин, обусловивших текущее состояние качества трудовых ресурсов, влияющих на его формирование и развитие и объясняющих динамику изменения показателей качества.

Применение предложенной методики диагностики качества трудовых ресурсов позволяет обозначить этнологический, морфологический и функциональный диагнозы, характеризующие состояние качества трудовых ресурсов в СЭС, обусловившие его причины, значимость определенных качественных характеристик для экономических субъектов различных уровней и взаимодействие элементов СЭС при формировании качества трудовых ресурсов.

Результаты диагностики состояния качества трудовых ресурсов на макроуровне свидетельствуют как об объективном снижении значений показателей качества, так и об отставании от достижений развитых в социально-экономическом плане стран (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнительные оценки отдельных показателей, определяющих качество трудовых ресурсов*

	Россия	Норвегия	Дания	Германия	США	Сингапур	Япония
Ожидаемая продолжительность жизни, лет	70,9	81,2	80,5	80,8	78,9	82,6	83,6
Продолжительность здоровой жизни, лет	63,4	72,0	71,2	71,3	69,1	73,9	74,9
Коэффициент демографической нагрузки	57,6	65,9	71,0	67,4	63,7	71,0	84,3
Расходы домохозяйств на здравоохранение (% от совокупных расходов)	7,9	13,4	13,0	12,7	19,7	...	10,6
Расходы домохозяйств на образование (% от совокупных расходов)	5,4	7,6	9,2	6,6	8,0	...	5,1
Разнообразие навыков выпускников (макс=100)	81,5	94,8	92,2	94,1	94,1	87,1	...
Средняя продолжительность обучения, лет	12,4	12,0	12,4	13,1	13,6	11,4	12,5
Удельный вес безработных в общей численности ЭАН	5,5	4,7	6,2	4,1	4,9	1,8	3,9
Производительность труда, долл. США	45,760	125,86	88,769	88,481	111,131	140,993	72,119
Доступность квалифицированных сотрудников (макс=100)	47,0	79,4	69,4	70,0	73,8	68,3	62,2
Место в рейтинге развития человеческого капитала	16	1	5	6	4	11	17

* Составлено автором по данным официальной статистики (см. диссертацию).

Текущее состояние качества трудовых ресурсов обусловлено многими причинами экономического характера, малой долей расходов на образование и здравоохранение (в % от ВВП – 3,9 и 6,8 соответственно**), а также социально-ценностными изменениями в российском обществе. Отдельные меры, предпринимаемые Правительством по повышению качества и доступности медицинских услуг и образования не resultируются в существенном изменении соответствующих показателей качества ни трудовых, ни в целом человеческих ресурсов. Как показывают результаты функционального диагноза, взаимодействие систем всех уровней обуславливает "рассеивание" принимаемых на макроуровне мер, а управление качеством трудовых ресурсов на микро- и индивидуальном уровнях далеко не всегда характеризуется активной политикой, направленной на развитие качества.

Согласно результатам проведенного исследования, политика в области развития качества трудовых ресурсов на обследованных предприятиях носит фрагментарный характер: документально утвержденная кадровая стратегия имеется далеко не у всех предприятий; расходы на повышение квалификации и профессиональное развитие составляют менее 5% от общих расходов; только 1/6 часть предприятий выделяет средства на оплату санаторно-курортного лечения сотрудников; недостаточно развита система поддержания здоровья, при том, что почти третья часть работников предприятий пищевой промышленности работают в условиях, не соответствующих гигиеническим нормативам условий труда.

Проведение диагностики состояния качества трудовых ресурсов в системах микроуровня, а также исследование направления, комплексности и степени проработанности кадровой политики предприятий позволили сделать вывод о том, что большинством работодателей (42%) применяется стратегия "свободного агента". Данная стратегия предполагает "покупку готовой рабочей силы", минимизацию затрат на поддержание и развитие качественных параметров работников и контроль результатов труда. Однако, следует отметить, что за период с 2011 по 2017 гг. наметилась тенденция к снижению количества таких предприятий.

Стремление работодателей к приобретению готовой качественной рабочей силы должно реализовываться в высокой степени их удовлетворенности уровнем и качеством знаний работников. Однако, результаты проведенного исследования показывают, что только 15-22% работодателей удовлетворены уровнем специальных знаний работников в возрасте до 25 лет; 11-18% - удовлетворены их глубиной. При этом наибольшая удовлетворенность отмечается в отношении работников в возрасте 36-45 лет (специальные знания) и 46-55 лет (глубина знаний). Уровень инициативности и мотивированности сотрудников устраивает только 20-30% респондентов, что свидетельствует о недостаточной развитости соответствующих качественных характеристик работников. Это подтверждает морфологический диагноз качества

** Здесь и далее приведены данные официальной статистики, отчетов и документов предприятий, собственных исследований автора (см. диссертацию)

трудовых ресурсов индивидуального уровня. Определено, что творческая реализация важна для трети респондентов; стратегии образовательного поведения ориентированы, преимущественно, на статусность; трудовые ценности не свидетельствуют об интересе к делу, которым заняты работники (основные причины, побуждающие хорошо работать – заработная плата/ продвижение, занятость и полезность). При этом субъективный уровень соответствия заработной платы затрачиваемым усилиям оценивается работниками в среднем в 2,8 балла (из 5 возможных).

Таким образом, результаты, полученные посредством применения предложенной методики, одновременно являются информационной основой для разработки и реализации мер управленческого воздействия и, в то же время, дополнительным аргументом в пользу необходимости реализации единого направленного управления качеством трудовых ресурсов на основе принципа всеобщей ответственности за качество.

4. Разработана физическая модель управления качеством трудовых ресурсов, в основу которой положен научно обоснованный тезис о необходимости выявления типа и характера поведения социально-экономических систем в вопросах управления качеством трудовых ресурсов.

Качество трудовых ресурсов СЭС характеризуется совокупностью динамичных по своей природе качественных параметров. Однако, степень и скорость развития или деградации указанных параметров в значительной мере обусловлены поведением субъектов СЭС. Следовательно, определение типа поведения и выбор соответствующего типа управленческого воздействия обеспечивает результативность управления. Множественность аспектов качества, в отношении которых демонстрируются не менее многочисленные варианты поведения, затрудняют возможности их группировки и моделирования единого вектора, определяющего поведение СЭС в вопросах управления качеством трудовых ресурсов. В данном случае интеграция физического знания и положений экономической науки (эконофизика) позволяет внести ясность в характер функционирования сложных динамичных объектов и систем и построить модель управления качеством трудовых ресурсов.

Эконофизика доказывает целесообразность исследования процесса развития через применение физических моделей движения. В силу этого, в основе физической модели управления качеством трудовых ресурсов (его развитием) положена на концепция движения Аристотеля (рисунок 3).

В предложенной модели поведение индивида при решении вопроса о развитии его (индивида) качественных параметров характеризуется как активное («находится всегда в движении») - индивид осознает необходимость поддержания имеющегося уровня своих качественных характеристик и активно повышает его через образование, укрепление здоровья, накопление опыта, повышение мотивации, индивидуальной конкурентоспособности и т.д.); пассивное (индивид не осознает необходимости развития своих каче-

ственных параметров или осознает, но не предпринимает никаких действий); или активно-пассивное (действия индивида несистемны, нелогичны, непоследовательны, разорваны во времени и т.д.).



Условные обозначения:

e^+ – активное естественное движение

e^\pm – активно-пассивное естественное движение

e^- – пассивное естественное движение

—▶— "насильственное движение", вызванное управляющим воздействием

---▶--- поддерживающее управленческое воздействие

Рисунок 3 – Физическая модель управления качеством трудовых ресурсов

Так, например, активные элементы СЭС, индивидуального уровня обладают положительным вектором естественного движения (e^+), и управление их развитием на микро- и макроуровнях носит, скорее, координирующий характер. Пассивные элементы (e^-) индивидуального уровня, как и активно-пассивные (e^\pm), нуждаются в постоянном «насильственном» воздействии со стороны систем микро- или макроуровней. Без указанного воздействия естественное движение элементов данного типа находится либо в состоянии деградации (применяется стратегия разрушительного поведения по отношению к качеству своего ресурса); либо в состоянии покоя (что, в конечном счете, может рассматриваться как деформация качественных параметров, т.к. если нет положительного движения – нет развития). Аналогичным типом поведения (естественного движения) могут характеризоваться и СЭС других уровней.

Поведение субъектов СЭС в отношении изменения качества трудовых ресурсов схематично представлено на рисунке 4.

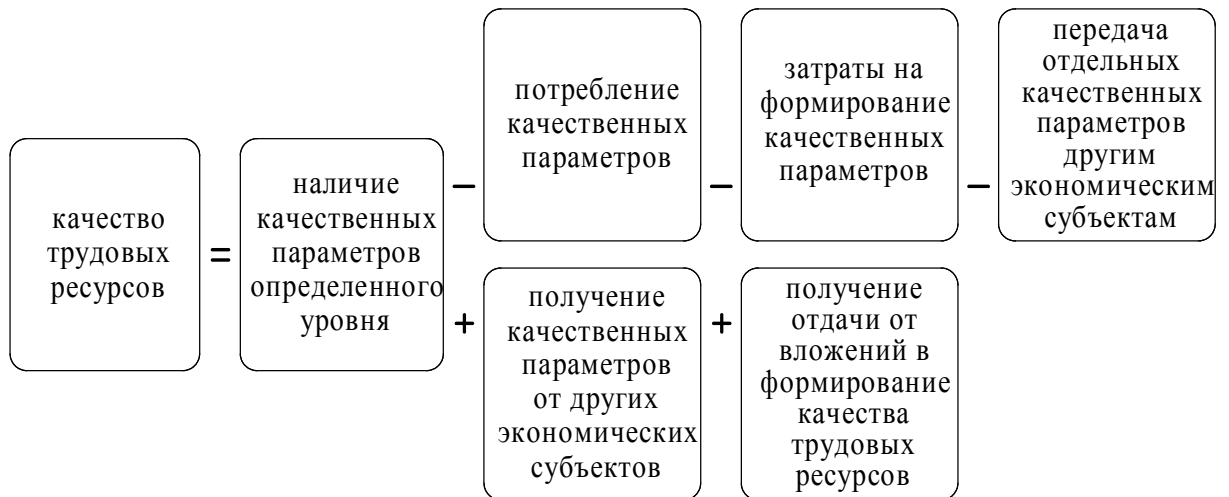


Рисунок 4 – Изменение качества трудовых ресурсов

Проведенное исследование выявило преобладание у индивидов активно-пассивного типа естественного движения, причем за исследуемый период число респондентов, характеризующихся активным поведением, сократилось на 2,8%, пассивным – увеличилось на 6,4%, а активно-пассивным – изменилось с 54 до 69%.

Подтверждают достоверность полученных результатов и данные статистики. Так, процент населения трудоспособного возраста, имеющий I группу здоровья, составляет всего 12,7% (в возрасте 21-36 лет), 3,44% (37-60 лет) и 0,07% (в возрасте старше 60 лет). При этом у 82% населения присутствуют 1-3 (из 4х) факторов риска для здоровья, 80% - не проходили за последний год диспансеризацию, 56% - ставят себе диагноз самостоятельно, большая часть делает это через интернет, винит при этом в плохом состоянии здоровья работу и стресс, но 95% часто или не очень платят за медпомощь. В отношении образования и повышения квалификации ситуация не многим лучше: среди вовлеченных в различные виды непрерывного образования 40% составляют люди в возрасте 25-34 лет, в возрастных группах 25-44гг. и 45-54гг. к таким относится каждый третий, а в возрасте 55-64 лет – только 17%. На негативные результаты, как при оценке состояния качества трудовых ресурсов, так и при определении типа и характера поведения индивидов в вопросах управления качеством, влияют высокие материальные трансферты в развитие человеческого ресурса детей в ущерб родительского, а также невысокая удовлетворенность трудом, его содержанием, оплатой и т.д.

Выявление преобладающего типа поведения индивидов определяет тот факт, что большинство из них для развития качественных параметров нуждается в «насильственном» управленческом воздействии, носящем идеологический, культурно-воспитательный, творческо-ориентированный и экономически стимулирующий характер. Таким образом, применение физической модели управления качеством трудовых ресурсов позволяет согласовать характер поведения СЭС в вопросах развития качества с типом управленческого воздействия и синхронизировать процесс управления в СЭС различных уровней.

5. Определено понятие инновационной мотивации социально-экономических систем различных уровней в контексте проблематики экономики труда; определены факторы ее формирования и развития; разработаны методики оценки инновационной мотивации для систем микро- и макроуровней.

Новые компетенции и знания, а также передовые технологии рассматриваются в современных условиях как основные инструменты осуществления экономического рывка. Следовательно, среди характеристик качества трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней необходимо исследовать инновационную мотивацию, базирующуюся на знаниях и профессионализме.

Инновационная мотивация определяет уровень осознания и стремления индивидов, их групп и государства в целом к творческой созидательной деятельности, носящей исследовательский, конструкторский или иной характер, связанной с созданием, разработкой или внедрением различного рода нововведений, отвечающих целям модернизации экономики. На макроуровне инновационная мотивация определяется как стремление экономики и общества в целом к осуществлению модернизации через стимулирование деятельности по разработке, внедрению и использованию инновационных идей, технологий и продуктов для решения стратегических задач развития страны.

Инновационная мотивация СЭС микроуровня понимается как стремление организации и ее персонала к разработке и внедрению новых технологий, товаров и услуг через реализацию профессиональных знаний, творческого потенциала и предпринимательской активности в целях повышения конкурентоспособности организации и удовлетворения потребностей работников в самореализации.

Инновационная мотивация на индивидуальном уровне рассматривается как осознание индивидом значимости инновационного развития, выражающееся в стремлении к реализации творческих способностей, знаний, умений и компетенций в создании, внедрении и использовании различных нововведений в своей профессиональной деятельности.

Развитость инновационной активности на макроуровне создает условия и формирует среду для соответствующей активности предприятий и их персонала посредством появления новых технологий, повышения производительности труда, информационной поддержки и участия государства в реализации инновационных идей. Общественное понимание значимости инновационного развития и меры его стимулирования со стороны государства способствуют развитию инновационной мотивации на индивидуальном уровне.

Отмеченные факторы воздействия на инновационную мотивацию позволят повысить заинтересованность работников в участии в исследовательской деятельности и научных разработках и обеспечить возможность создания и применения передовых технологий, что положительно отразится на качестве трудовых ресурсов и количестве производимых инновационных товаров и услуг.

Предложенная методика позволяет определить состояние инновационной мотивации и исследовать ее динамику.

На макроуровне коэффициент инновационной мотивации ($k_{ИМма}$), предлагается определять следующим образом:

$$k_{ИМма} = A_{и} \times \frac{Ч_{исследоват}}{Ч_{зан}} \times B_{удИП} \times \frac{Ч_{ВП}}{Ч_{ПЗ}} \times \frac{З_{НИР}}{Р} \times \frac{Ч_{ИТ}}{Ч_{РТ}} \times КТЗ_{ИР}, \quad (1)$$

где $A_{и}$ – удельный вес организаций, осуществляющих инновации различного типа в общем числе организаций;

$Ч_{исследоват}$ – численность людей, занятых научно-исследовательскими разработками (чел.);

$Ч_{зан}$ – численность людей, занятых в экономике (чел.);

$B_{удИП}$ – удельный вес инновационных товаров (работ, услуг) в общем объеме производства;

$Ч_{ВП}$ – число выданных патентов (ед./год);

$Ч_{ПЗ}$ – число поданных патентных заявок (ед./год);

$З_{НИР}$ – затраты на науку, исследования и разработки в бюджете страны (руб./год);

$Р$ – общие расходы бюджета страны (руб./год);

$Ч_{ИТ}$ – число используемых передовых технологий (ед.);

$Ч_{РТ}$ – число разработанных передовых технологий (ед.);

$КТЗ_{ИР}$ – коэффициент трудового замещения работников научно-исследовательской сферы (рассчитывается исходя из количества исследователей в возрасте до 29 лет, сменяющих количество исследователей в возрасте 60 лет и выше).

Результаты, полученные на основе применения предложенной методики, свидетельствуют о низком уровне инновационной мотивации в России. Это во многом обусловлено малой долей расходов в бюджете на науку, исследования и разработки (3,0% от совокупных расходов федерального бюджета); невысокой инновационной активностью предприятий (около 40%); незначительным количеством осуществляемых передовых разработок (число передовых разработок в 2016г. составило 1534) и снижающейся численностью занятых исследованиями и разработками (в 1,5 раза за последние 10 лет), что характеризует мотивацию трудовых ресурсов к исследовательскому труду и его ценность в глазах общества.

Инновационная мотивация микроуровня - один из сильнейших факторов, влияющих на качество трудовых ресурсов предприятия и его развитие. Для социально-экономических систем микроуровня коэффициент инновационной мотивации определяется следующим образом:

$$k_{ИМми} = \frac{Ч_{исслед}}{Ч_{общ}} \times \frac{(УВ_{ТВ} + УВ_{КОМ})}{2} \times \frac{Ч_{ТИ}}{Ч_{Т}} \times \frac{Ч_{ПИ}}{Ч_{ВП}} \times k_{ИМма}, \quad (2)$$

где $Ч_{исслед}$ – численность работников, занятых исследованиями и разработками (чел.);

$Ч_{общ}$ – общая численность работников предприятия (чел.);

$УВ_{ТВ}$ – удельный вес работников, удовлетворенных степенью своей творческой активности и ее реализации в общей численности работников предприятия;

$УВ_{КОМ}$ – удельный вес работников, удовлетворенных эффективностью коммуникационной политики предприятия (уровнем «открытости» руководителей, степенью участия в управлении, генерировании и участии в реализации инноваций);

$Ч_{ТИ}$ – число инноваций, внедренных на предприятии в исследуемый период (ед.);

$Ч_{Т}$ – число современных (передовых) технологий, применяемых на предприятии в исследуемый период (ед.);

$Ч_{ПИ}$ – число созданных предприятием в рассматриваемый период инновационных продуктов (продукции) (ед.);

$Ч_{ВП}$ – численность видов выпускаемой продукции (ед.).

Выявленные особенности реализации кадровой стратегии и кадровой политики предприятий не способствуют достижению высоких показателей уровня инновационной мотивации. В то же время, на предприятиях, которые внедрили в практику хозяйствования методику диагностики качества трудовых ресурсов и методику самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня и внесли необходимые коррективы в политику управления персоналом, показатель инновационной мотивации повысился в 1,5-2 раза. Данный факт убедительно доказывает, что повышение конкурентоспособности предприятий и экономики в целом в значительной степени определяется уровнем развития качества трудовых ресурсов и их инновационной мотивации.

Переход экономики России к росту на фоне технологического прогресса⁵ предполагает высокую степень вовлеченности работников в инновационную деятельность. Предложенная методика позволяет оценить ее уровень и разработать/ скорректировать соответствующие меры управленческого воздействия, направленные на повышение инновационной мотивации, обеспечивающие развитие качественных параметров трудовых ресурсов и способствующие реализации модернизационных преобразований экономики.

6. Доказана действенность принципов, приемов и моделей логистики в управлении образовательно-профессиональной составляющей качества трудовых ресурсов. Определена сущность, характеристики, функции эффективной логистики образовательной среды. Дополнен методический инструментарий экономики труда авторской алгоритмической моделью формирования эффективной логистики образовательной среды, учет принципов действия которой способствует обеспечению рынка труда высококвалифицированными работниками.

Динамичность образовательной среды, необходимость обеспечения высокого качества образования и оперативного реагирования на изменения требований рынка труда и экономики в целом доказывают целесообразность

⁵ Никитина Н., Цегоев В. Рынок вверх: Путин назвал основные направления развития российской экономики. URL: <https://russian.rt.com/business/article/487875-putin-poslanie-ekonomika> (дата обращения: 01.12.018).

исследования образовательной среды с позиций логистики. Дополнительным аргументом в пользу применения логистического подхода является функционирование в образовательной среде большого количества потоков (человеческих, информационных, материальных и т.д.) и их дискретность.

Логистика образовательной среды – управление совокупностью человеческих, материальных, информационных и проч. потоков образовательной среды:

- нацеленное на стимулирование ценности знания, созидательной активности, профессиональное развитие, повышение конкурентоспособности работников, формирование мотивации к творческому и производительному труду;

- базирующееся на принципах всеобщей ответственности за качество и правила динамичной логистики;

- обеспечивающее, посредством направленного или поддерживающего воздействия, повышение мотивации СЭС к активному поведению в вопросах управления качеством трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов (повышения уровня образования в широком смысле);

- результирующееся в повышении качества трудовых ресурсов СЭС различных уровней посредством расширения общих и специальных знаний, развития мотивации к их углублению и обновлению.

Определено, что для повышения эффективности функционирования образовательной среды и качества трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов необходимо обеспечить:

- «right motivation» – правильную мотивацию к владению качественными знаниями и образованием, поддержанием их на конкурентоспособном уровне, стабильном развитии ценности и престижности реального знания, а не его формального результата;

- «right educational product» – наличие нужного образовательного продукта, под которым понимаются актуальные образовательные программы и методы получения знаний (в данном случае образовательный продукт рассматривается не только как образовательная программа формального и неформального обучения, но и образовательная деятельность других социокультурных институтов);

- «right time» – своевременность получения знаний, т.е. таких знаний и образования, которые отвечают актуальным требованиям и стандартам, для чего необходимо постоянное изучение и прогнозирование развития экономики и рынка труда в целях обеспечения опережающей подготовки специалистов, во избежание дефицита необходимого количества трудовых ресурсов, обладающих требуемыми качественными параметрами;

- «right quality» – нужное качество знаний, образования, опыта, что достигается посредством государственного и общественного контроля за реализуемыми образовательными продуктами, а также в результате взаимодействия в процессе управления качеством трудовых ресурсов СЭС всех уровней;

- «right conditions» – правильные условия получения знаний, т.е. обеспечение доступности информации, образования, повышение ценности знания и общественного престижа профессионализма;

- «right place» – правильное место получения знаний, образования, опыта, что реализуется посредством развития системы формального и неформального, общего и профессионального образования, производственного обучения, качественного развития информационных систем и т.д.;

- «right educator» – наличие «правильного» источника получения знания/ «учителя», т.е. наличие квалифицированных научно-педагогических работников, учителей, ученых-исследователей, качественных СМИ, литературы, информационных источников и т.д.;

- «right quantity» – наличие необходимого количества ресурсов (временных, информационных, материальных и финансовых) для обеспечения эффективного функционирования логики образовательной среды.

Указанные характеристики логики образовательной среды определяют правило "8R". Основываясь на данном правиле, в СЭС индивидуально-уровня функция логики образовательной среды реализуется в формировании устойчивого стремления (в течение всей жизни индивида) к овладению знаниями, умениями и навыками, их актуализации и совершенствованию через мотивацию к саморазвитию, творческой активизации, созидательной деятельности и повышению индивидуальной конкурентоспособности. На микроуровне функция логики образовательной среды рассматривается с позиций формирования совокупности подходов, программ и мероприятий, способствующих поддержанию и развитию качественных параметров трудовых ресурсов через стимулирование образовательной активности, повышение инновационной мотивации и ответственное отношение к разработке политики обучения и развития персонала организации (работников предприятия).

На макроуровне функция логики реализуется через разработку и реализацию социально-экономической политики, ориентированной на стимулирование отдельных граждан и общества в целом к качественному усовершенствованию образовательного уровня, осознанию и восприятию ценности знания и профессионализма, а также направленной на повышение ответственности СЭС всех уровней за развитие образовательной составляющей качества трудовых ресурсов.

Предложена алгоритмическая модель формирования эффективной логики образовательной среды (рисунок 5), включающая этапы моделирования состояния "as is" и "to be".

Модель «as is», как показывают результаты исследований, характеризуется тем, что каждый пятый руководитель отмечает снижение знаний работников в течение последних десяти лет. Их оценки подтверждают и результаты международных исследований, согласно которым в мировом рейтинге высшего образования Россия занимает 33 место. Незначительная доля вовлеченности населения России в систему непрерывного образования (17,0% против 53,3% в Швейцарии) приводит к невысокой удовлетворенности работодателей актуальностью знаний работников (в большей степени работодатели удовлетворены актуальностью знаний работников в возрасте до 25 лет, а также в возрасте 36-45 лет – 64% и 67% соответственно; в наименьшей степени – работников возрасте 56 лет и старше – 30%).

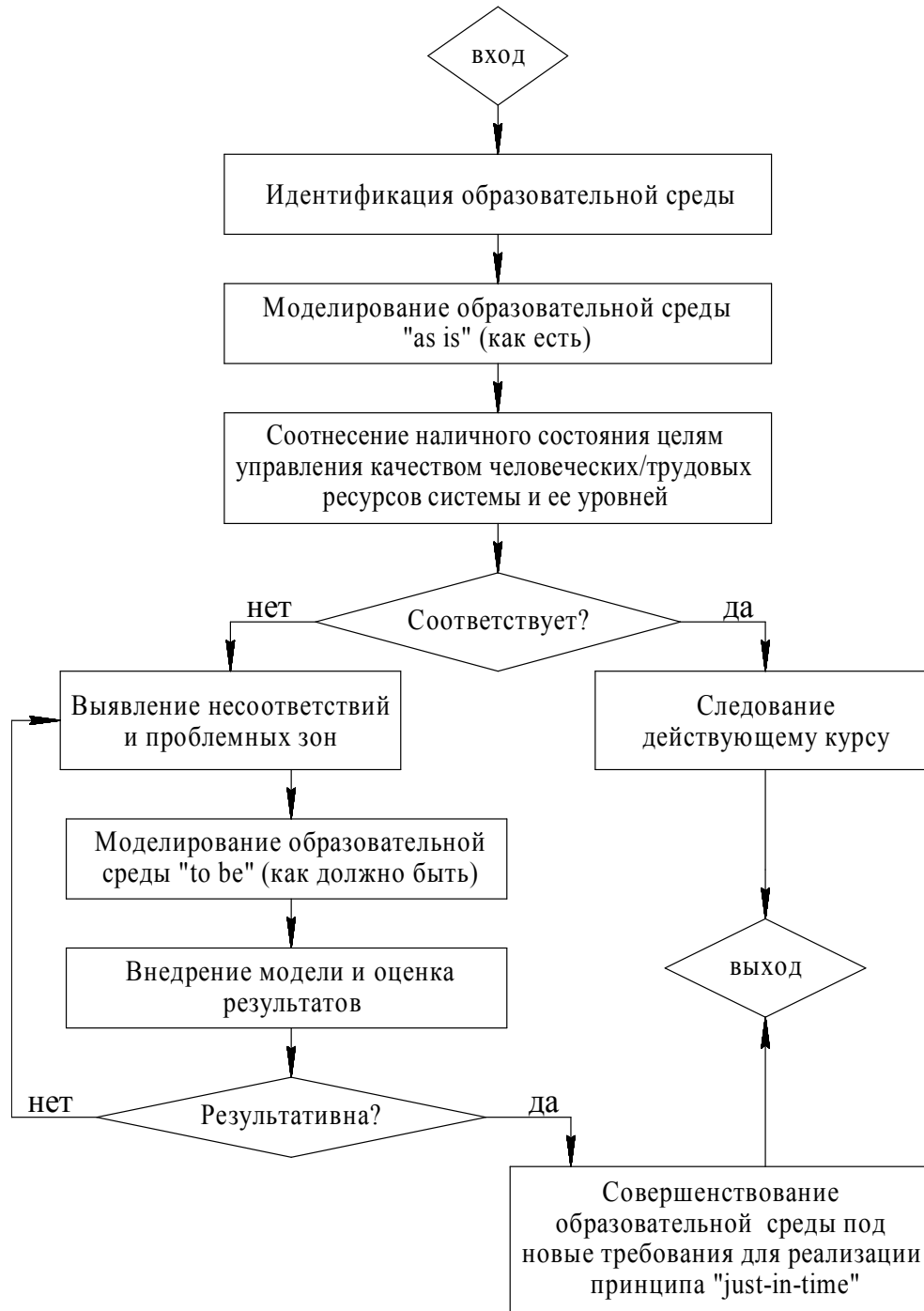


Рисунок 5 – Алгоритм формирования и функционирования логистики образовательной среды

Указанные тенденции накладываются на дефицит специалистов одних профессий и «перепроизводство» других; формализацию образования; значительные расходы на образование домохозяйств, необходимость компенсирующего обучения работодателями и т.д. Это доказывает актуальность внедрения предлагаемой модели эффективной логистики образовательной среды, способствующей обеспечению рынка труда специалистами, обладающими требуемым уровнем знаний и компетенций.

Применение рассмотренной модели и проведение оценочных процедур состояния образовательной среды позволили выявить проблемные зоны, в

отношении которых должно реализовываться корректирующее управленческое воздействие. Это позволит оптимизировать временные, человеческие, информационные и иные потоки, синхронизировать их для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС. Модель эффективной логистики образовательной среды использована при разработке мер по совершенствованию профессионально-квалификационного развития работников и программ, направленных на повышение производительности труда.

7. Предложена модель преобразования качества трудовых ресурсов посредством использования инструмента качества занятости.

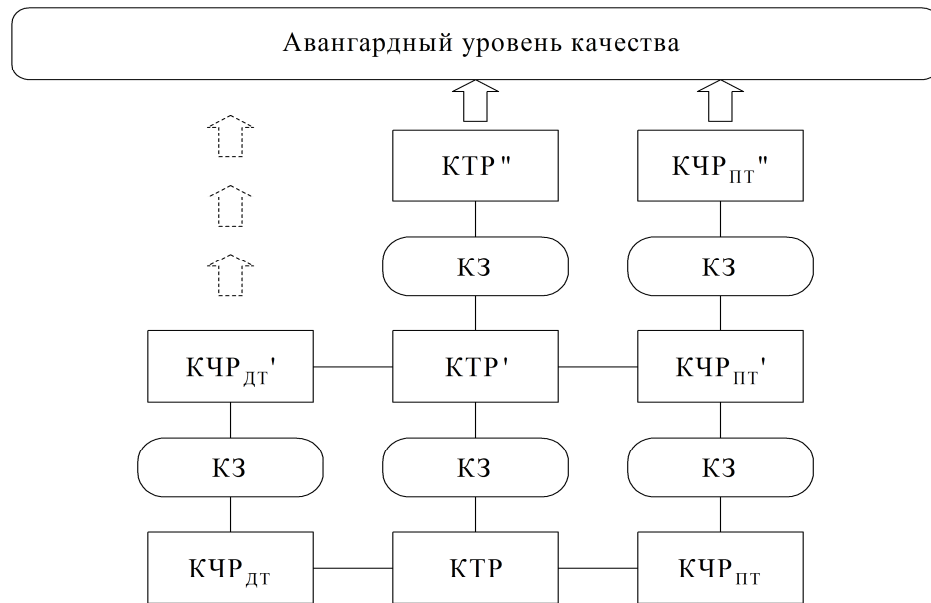
Выявленные различия целей управления качеством трудовых ресурсов СЭС обуславливают применение инструмента, способного нивелировать указанное противоречие. Необходимость решения тройственной задачи (а именно: учет интересов систем трех уровней) и поиска согласованных приемлемых для всех уровней решений определила использование принципов триалектики.

Формирование качества трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов, осуществляемое на различных этапах жизнедеятельности индивида, должно рассматриваться как совокупность асимптотических явлений и процессов, в которых есть разрывы, быстрые переходы, неоднородности и т.д. Указанные неоднородности и разрывы в процессе формирования и развития качественных характеристик человека нивелируются (при действенном управлении) или усугубляются, что обосновывает целесообразность применения особого инструмента управления – качества занятости.

Качество занятости представляет собой инструмент управления, нацеленный на достижение оптимального соотношения качественных характеристик работника и выполняемых им трудовых функций, воздействующий на трудовые ресурсы и определяющий их взаимодействие в процессе повышения качества трудовых ресурсов.

Следовательно, качество занятости рассматривается как прогностип, позволяющий примирить цели СЭС различных уровней таким образом, когда ни один из субъектов трудовых отношений не будет вынужден действовать в ущерб своим целям и ценностям. Принцип и результаты использования предложенного инструмента представлены в разработанной модели преобразования качества трудовых ресурсов через качество занятости (рисунок 6).

Определено, что поведение индивида в вопросах развития его качественных характеристик может быть пассивным (движение по горизонтали в рассматриваемой модели) и нуждаться в активном управленческом воздействии посредством использования инструмента качества занятости. Такой тип поведения (движения) представляет собой изменение состояния качества. Последовательное изменение направлений движения элементов СЭС (вертикально-горизонтальное или горизонтально-вертикальное) трактуется как тяготеющее к активно-пассивному типу и также нуждается в управленческом воздействии, но несколько иного рода и степени, поскольку такое движение рассматривается с позиций развития.



Условные обозначения:

КЧР_{ДТ} - качество человеческих ресурсов в дотрудовой период;
 КТР - качество трудовых ресурсов;
 КЧР_{ПТ} - качество человеческих ресурсов в посттрудовой период;
 КЗ - качество занятости;
 КЧР_{ДТ}' (") - преобразованное качество человеческих ресурсов в дотрудовой период;
 КТР' (") - преобразованное качество трудовых ресурсов;
 КЧР_{ПТ}' (") - преобразованное качество человеческих ресурсов в посттрудовой период.

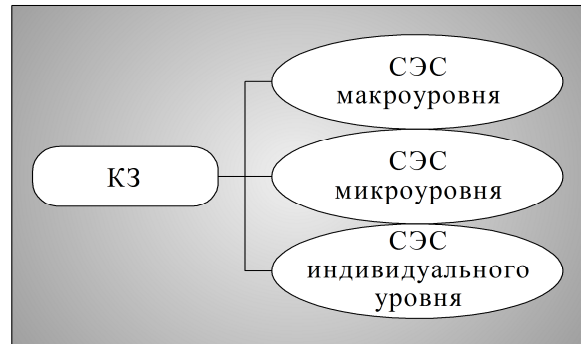


Рисунок 6 – Модель преобразования качества трудовых ресурсов через качество занятости

Неоднократное воздействие на определенный элемент системы рассматриваемого прототипа позволяет получить более высокое качество трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов и отражает активное естественное движение, называемое, в силу наличия многоэтапного преобразования качественных параметров, эволюцией. Эволюционный путь преобразования качества представляет собой наиболее действенный способ достижения целей управления, поскольку определяет кратчайший путь к достижению так называемого авангардного уровня качества. При этом управленческое воздействие («насильственное» или поддерживающее) необходимо при всех типах движения, поскольку оно призвано стимулировать активность эволюционного процесса. Это положительным образом сказывается на скорости качественных преобразований, поскольку доказано, что чем выше уровень качества объекта управления, тем быстрее на нем происходят эволюционные изменения.

Обосновано, что для выполнения функций прототипа, качество занятости должно постоянно анализироваться с учетом состояния таких факторов

и показателей, как обеспечение законодательно закрепленных прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений; соблюдение законодательства и обеспечение мер социальной защиты; совершенствование условий труда; соответствия занятости полученной профессии и уровню образования; формирование достойного уровня оплаты труда; создание условий для развития инновационной мотивации, повышения мотивации к труду, ценности труда и знаний и т.д.

Чувашская Республика является пилотным регионом, участвующим в реализации приоритетной программы "Повышение производительности труда и поддержка занятости" и в рамках федеральной программы разрабатывает собственную региональную, уделяя особое внимание качественным аспектам занятости. Использование результатов проведенного исследования и предложенной модели позволило разработать мероприятия, направленные на повышение качества занятости и трудовых ресурсов, отраженные в Программе (таблица 3).

Таблица 3 – Мероприятия, направленные на повышение качества трудовых ресурсов и качество занятости

Проблемное поле	Результаты проведенного исследования	Планируемые меры и результаты
1	2	3
Обеспечение законодательно закрепленных прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений	42% работников сталкивались с нарушениями трудовых прав, в т.ч. неоднократно	Предоставление займов по льготным ставкам на повышение производительности труда из бюджетных средств при отсутствии нарушений трудового законодательства
Соответствие занятости полученной профессии и уровню образования	Полное соответствие занятости полученной профессии и уровню образования у менее, чем 50% работников	Субсидирование организации опережающего обучения по программам основного и дополнительного профессионального образования. Потребности в обучении определяются предприятиями самостоятельно. Обеспечивается субсидирование обучения, проводящегося в форме стажировок, изучения передового опыта, закрепления теоретических знаний, полученных в ходе освоения образовательных программ; приобретения практических навыков и умений для эффективного использования при исполнении должностных обязанностей. Разработка и реализация профориентационных мероприятий при активном участии региональных органов управления трудом и предприятий Республики.
Соответствие квалификации работников предъявляемым требованиям	Полное соответствие квалификации предъявляемым требованиям отмечается у 2 из 5 работников	

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Создание условий для развития инновационной мотивации	Низкий уровень инновационной мотивации; наметившаяся тенденция к повышению за исследуемый период	Реализация инвестиционных проектов и внедрение современных передовых технологий; модернизация производства; поддержка трудовой мобильности; повышение производительности труда по итогам первого года программы –
Совершенствование условий труда	72,2% работников удовлетворены условиями труда	не менее, чем на 5%; по итогам трех лет – не менее, чем на 15%; по итогам 8 лет – не менее, чем на 30%.
Повышение производительности труда	Производительность труда работников сферы АПК в Чувашии составляет 1,5 млн. руб. раб./год; предприятий пищевой промышленности, включая напитки – 2,8 млн. руб. раб./год	

8. Разработана методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня, основанная на выявлении типа поведения индивида и реализуемой предприятием кадровой политики и включающая адаптивные модели управления трудовым поведением работников.

На развитие качества трудовых ресурсов СЭС микроуровня влияют типы поведения индивидов (работников) и хозяйствующих субъектов. На основе комбинации различных типов поведения (естественного движения) работников и работодателей в вопросах управления качеством трудовых ресурсов определены принципы и направления трансформации демонстрируемого ими поведения. Выбор альтернативных мер управленческого воздействия определяется комбинацией исходных типов естественного движения, которые позволяет выявить предлагаемая методика.

Разработанная методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня (рисунок 7) обеспечивает возможность выявления и корректировки качественного состояния элементов СЭС ввиду изменяющихся внешних (кадровой политики предприятия) и внутренних (поведение индивида) по отношению к работнику условий. Под влиянием указанных условий изменяются и подходы к управлению качеством трудовых ресурсов (таблица 4).

Проведенное исследование выявило преобладание на обследованных предприятиях моделей ИА и АА⁻. Результаты анализа динамики применяемых адаптивных моделей управления качеством трудовых ресурсов отражают тенденцию к росту использования активных, действенных моделей (за исследуемый период количество предприятий, применявших модель ИА, увеличилось вдвое). В частности, на предприятиях, внедривших предложенную методику в практику хозяйствования и скорректировавших, в соответствии с полученными в ходе проведения самообследования результатами, работу с персоналом, отмечается ряд положительных изменений: снижение текучести персонала, повышение производительности труда, осваиваются новые виды продукции, проводится обучение сотрудников.

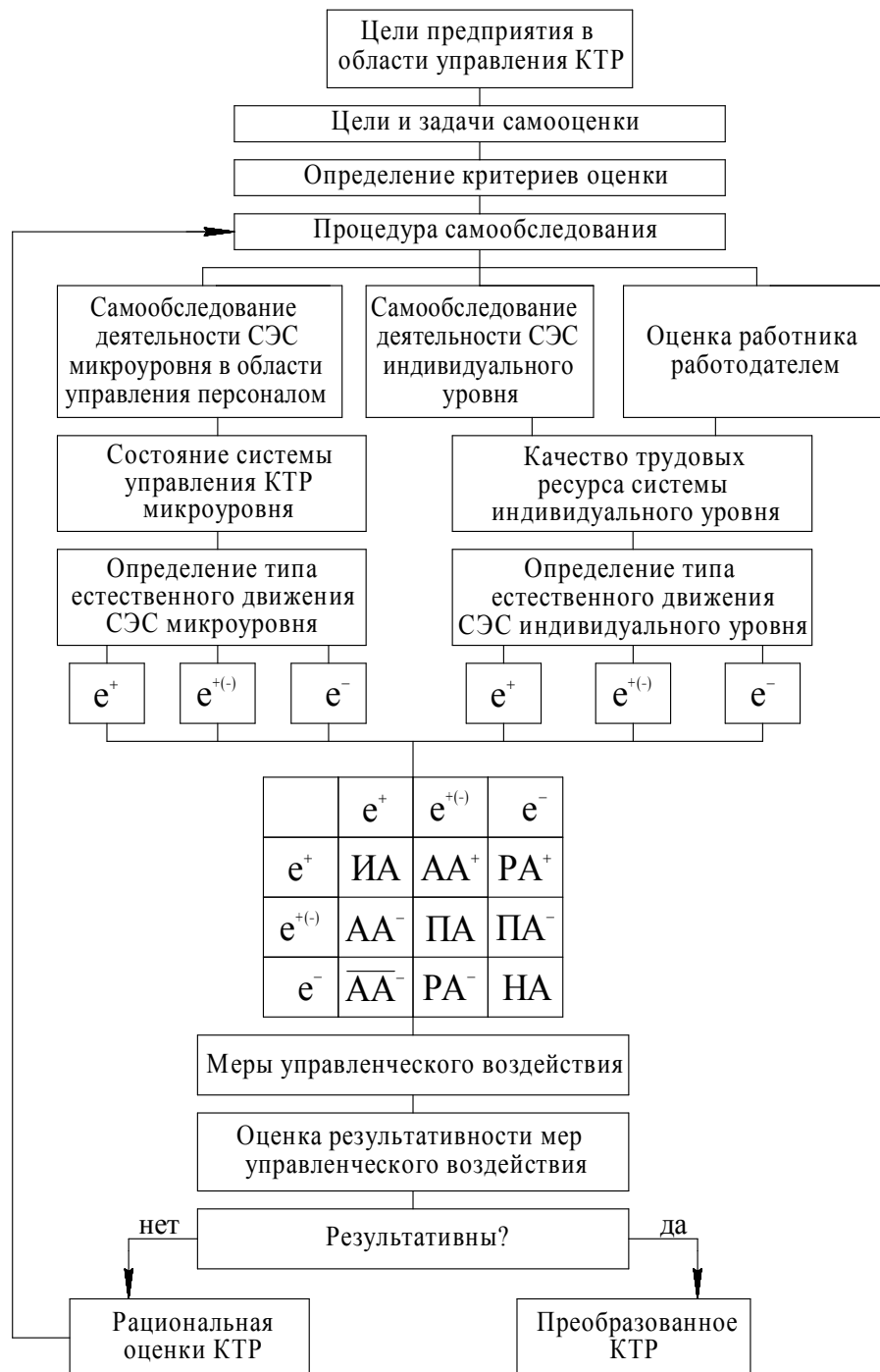


Рисунок 7 – Методика самообследования качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня

Таблица 4 – Характеристика адаптивных моделей управления качеством трудовых ресурсов

Модель	Характеристика
1	2
Инновационная адаптивная модель	ИА – активное развитие качественных параметров трудовых ресурсов обеих систем, реализующееся, в том числе, за счет положительного синергетического эффекта, способствующего максимально быстрому и устойчивому преобразованию качества и достижению целей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС.

Продолжение таблицы 4

1	2
Алгоритмическая адаптивная модель	<p>AA^+ – активное естественное движение системы микроуровня посредством "насильственного" управленческого воздействия (например, стимулирование за достижение целевых показателей) активизирует движение индивида в активный период его (индивида) пассивной фазы. В период активной фазы движения индивида реализуется поддерживающее воздействие.</p>
	<p>AA^- – происходит постепенное затухание инициативы работника в вопросах управления преобразованием качества его трудового ресурса; само качество стагнирует и постепенно снижается; дискретность мер управленческого воздействия системы микроуровня приводит к переключению типа поведения индивида, происходящего в результате осознания ненужности его инициативы, недоиспользования его знаний и навыков, а также в результате снижения общего уровня мотивации.</p>
	<p>AA^- – характер взаимодействия систем обоих уровней аналогичен характеру взаимодействия в модели AA^-, однако, снижение активности индивида происходит более быстрыми темпами, также, как и деградация его (индивида) качественных характеристик, либо такой сотрудник покидает предприятие.</p>
Ресурсная модель	<p>RA^+ – концентрация ресурсов системы микроуровня на реализации активных мер (административного, экономического, психологического характера), направленных на нахождение наиболее подверженных стимулирующему воздействию сторон и качеств индивида. Эти меры должны также способствовать дальнейшей активизации развития остальных параметров, повышению уровня сознательности и ответственности работника за качество его трудового ресурса.</p>
	<p>RA^- - характер взаимодействия аналогичен модели AA^-, однако снижение показателей качества происходит более стремительно, либо работник покидает организацию.</p>
Параметрическая модель	<p>PA – дискретность поведения и управленческих мер обеих систем создает условия для неравномерного развития качества трудовых ресурсов. Несовпадение во времени активных и пассивных фаз естественного движения систем приводит к отсутствию результатов преобразования качества; сами результаты также носят дискретный и неустойчивый характер.</p>
	<p>PA^- – недостаточная эффективность мер управленческого воздействия системы микроуровня способна в отдельных направлениях незначительным образом преобразовать состояние качественных параметров индивида. Достижение устойчивых результатов затруднительно, поэтому меры не дают ожидаемого эффекта, и происходит постепенное удлинение периодов пассивного движения системы микроуровня, что приводит к ускорению темпов снижения показателей качества трудовых ресурсов.</p>
Неактивная модель	<p>NA – пассивное движение систем обоих уровней реализуется в стратегии ресурсопотребления, реализуемой обеими сторонами. Исходное состояние качественных параметров деградирует высокими темпами, происходит заметное снижение эффективности деятельности предприятия в целом.</p>

Так, ОАО "Букет Чувашии" инвестировало средства в модернизацию производства, разработку и запуск новых видов продукции, увеличило затраты на подготовку персонала. За последние три года на предприятии доля работников, прошедших переподготовку и повышение квалификации составила 74%. Результаты проведенного самообследования качества трудовых ресурсов позволили определить направления совершенствования кадровой и социальной политики предприятия. Отмеченные меры отразились в повышении удовлетворенности персонала результатами труда, повысили его производительность на 21%, объем производства и реализации продукции и показатели чистой прибыли – на 40-58% и 61-79% соответственно.

Таким образом, практика доказывает, что самообследование качества трудовых ресурсов систем микроуровня, проводимое посредством предложенной методики, является действенным инструментом управления качеством трудовых ресурсов, обеспечивает повышение производительности труда и оптимальное распределение ресурсов предприятия.

9. Предложено организационно-экономическое обеспечение практической реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов. В соответствии с поставленными целями управления качеством трудовых ресурсов разработаны общие и специфические концепты, организационно-экономические мероприятия, система информационного обеспечения и интегрированная структура органов управления.

Организационно-экономическое обеспечение практической реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов представляет собой совокупность организационных и экономических инструментов, обеспечивающих комплексное долгосрочное развитие качества трудовых ресурсов посредством реализации основных функций управления в СЭС всех уровней.

Разработанная концепция управления качеством трудовых ресурсов (рисунок 8) опирается на общий и специфический концепты, определяющие необходимые для ее реализации принципы, подходы, методы. Предлагаемое организационно-экономическое обеспечение основано на доказанной целесообразности вовлечения СЭС всех уровней в формирование и развитие качества трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов. В связи с этим приведенные направления реализации управленческого воздействия разработаны в отношении СЭС макро-, микро- и индивидуального уровней, а предложенные меры направлены на развитие качественных характеристик индивида во все периоды его жизнедеятельности.

Управление качеством трудовых ресурсов должно осуществляться в отношении индивидов, находящихся как в трудовом возрасте (трудовых ресурсов настоящего периода), так и в дотрудовом возрасте (т.к. они представляют собой трудовые ресурсы будущих периодов) и посттрудовом возрасте (т.к. они формируют межпоколенные трансферты, а в отдельных случаях продолжают выполнять трудовые функции). Данный подход обосновывает разработку мер управленческого воздействия применительно ко всем указанным группам.

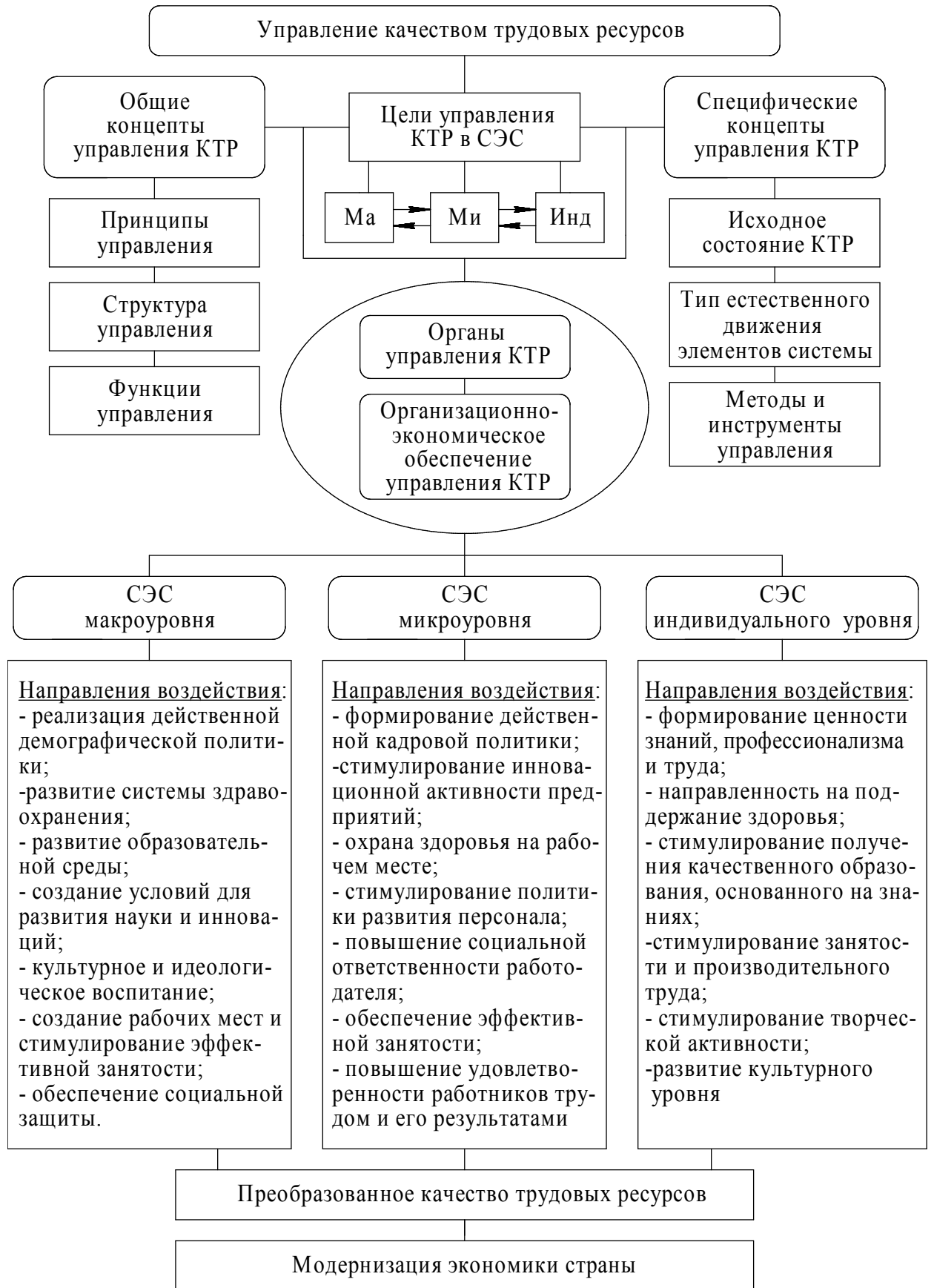


Рисунок 8 – Концептуальная модель управления качеством трудовых ресурсов

В реферате организационно-экономическое обеспечение реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов представлено в виде таблицы (таблица 5), отражающей объектно-функциональную направленность управления (детализация предлагаемых мер приведена в работе).

Таблица 5 – Организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов

Период жизнедеятельности	Функция управления			
	Планирование	Организация	Мотивация	Контроль
Макроуровень				
Дотрудовой	$\Sigma\Pi_{\text{ма}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{ма}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{ма}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{ма}}^{\text{д}}$
Трудовой	$\Sigma\Pi_{\text{ма}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{ма}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{ма}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{ма}}^{\text{т}}$
Посттрудовой	$\Sigma\Pi_{\text{ма}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{ма}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{ма}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{ма}}^{\text{п}}$
Микроуровень				
Дотрудовой	$\Sigma\Pi_{\text{ми}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{ми}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{ми}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{ми}}^{\text{д}}$
Трудовой	$\Sigma\Pi_{\text{ми}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{ми}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{ми}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{ми}}^{\text{т}}$
Посттрудовой	$\Sigma\Pi_{\text{ми}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{ми}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{ми}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{ми}}^{\text{п}}$
Индивидуальный уровень				
Дотрудовой	$\Sigma\Pi_{\text{инд}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{инд}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{инд}}^{\text{д}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{инд}}^{\text{д}}$
Трудовой	$\Sigma\Pi_{\text{инд}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{инд}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{инд}}^{\text{т}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{инд}}^{\text{т}}$
Посттрудовой	$\Sigma\Pi_{\text{инд}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{OK}_{\text{инд}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{MC}_{\text{инд}}^{\text{п}}$	$\Sigma\text{KR}_{\text{инд}}^{\text{п}}$

Органы управления качеством трудовых ресурсов представляют собой интегрированную структуру, коллегиальный орган – Координационный Совет по качеству трудовых ресурсов при Президенте РФ. Вертикально-горизонтальная интеграция органов управления определяет построение иерархической структуры, учитывающей влияние СЭС всех уровней на процесс качественного преобразования трудовых ресурсов (рисунок 9).

Координация процесса управления в интегрированных структурах всех уровней происходит на основе взаимодействия органов управления с различными научно-исследовательскими институтами, информационными центрами, а также бизнес-сообществом в целях активизации государственно-частного партнерства). Таким образом, предложенная структура способствует достижению целей управления качеством трудовых ресурсов и проведению модернизационных преобразований экономики посредством стратегического взаимодействия; совместимости изменений и системности преобразования качественных параметров.

Контроль результатов преобразования качества трудовых ресурсов осуществляется на основе комплексной информационной поддержки, обеспечиваемой мониторингом качества. Комплексность информационного обеспечения достигается посредством взаимодействия субъектов мониторинга: органов управления качеством трудовых ресурсов систем различных уровней; НИИ; федеральных научно-исследовательских университетов; научного сообщества; Росстата и его региональных представительств; служб управления персоналом предприятия; СЭС индивидуального уровня. Результативность контроля определяется проработанностью этапов проведения мониторинга, содержания работ по его осуществлению (таблица 6), наличием единого перечня и методик расчета заданных показателей.

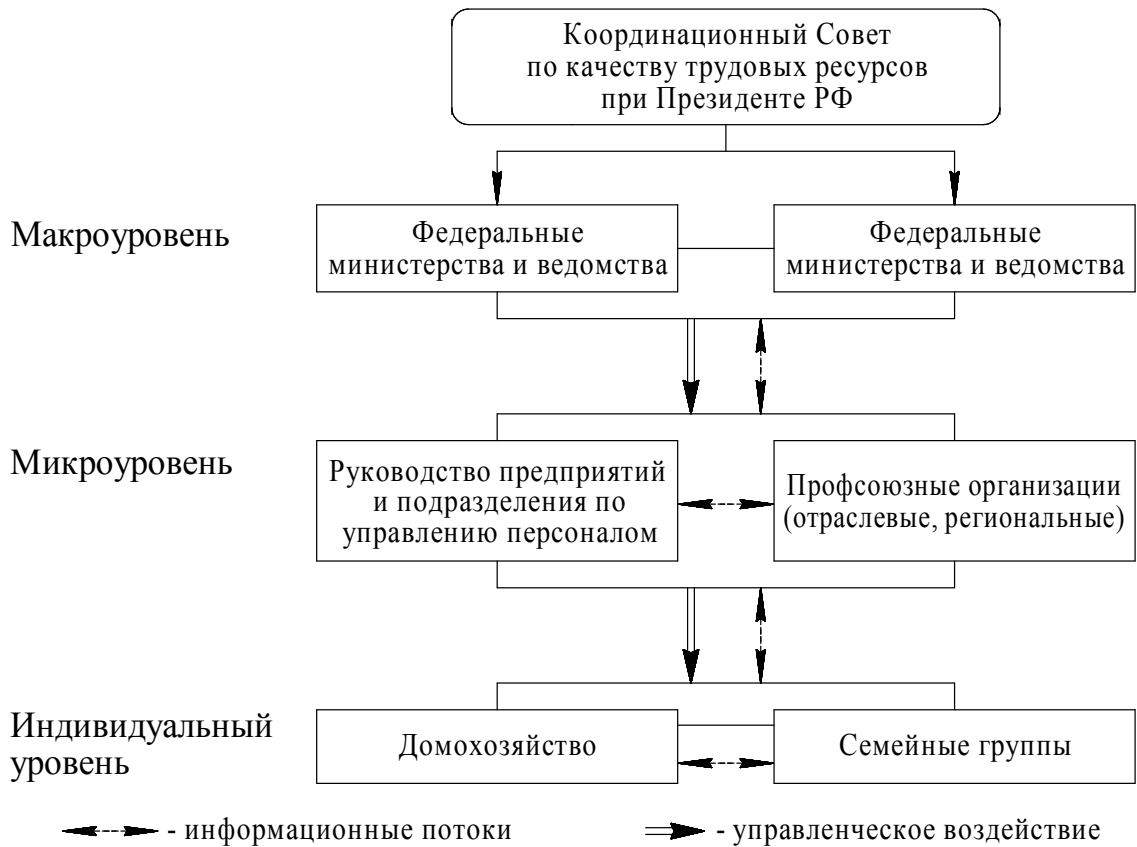


Рисунок 9 – Структура органов управления качеством трудовых ресурсов

Таблица 6 – Организация взаимодействия субъектов мониторинга качества трудовых ресурсов

Этап мониторинга	Содержание работ	Взаимодействие субъектов мониторинга
предварительный	- определение целей и задач мониторинга; - конкретизация объекта и предмета мониторинга; - определение сроков проведения и исполнителей.	- органы управления качеством трудовых ресурсов; - субъекты, обеспечивающие информационную поддержку.
подготовительный	- разработка принципов мониторинга; - разработка критериев и системы показателей; - определение методов сбора и анализа данных.	- научное сообщество; - субъекты, обеспечивающие информационную поддержку.
организационный	- проведение мониторинга; - систематизация данных; - изучение и анализ данных.	- научное сообщество; - субъекты, обеспечивающие информационную поддержку; - органы управления качеством трудовых ресурсов.
результатирующий	- интерпретация данных; - разработка мер управленческого воздействия и принятие управленческих решений.	- органы управления качеством трудовых ресурсов; - научное сообщество.

Мониторинг качества трудовых ресурсов, организуемый и проводимый по алгоритмически выстроенным этапам, с условием четкого распределения «зон ответственности» и соблюдения их выполнения, позволяет создать адаптивную, актуальную и релевантную информационную основу управления, способствующую повышению его результативности.

Таким образом, разработанное организационно-экономическое обеспечение является необходимым элементом концепции управления качеством трудовых ресурсов, реализация которой позволит обеспечить экономику страны качественными трудовыми ресурсами.

III. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Монографии

1. Жук, С. С. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика : монография / С. С. Жук. – М. : Дашков и К^о, 2015. – 231 с.
2. Жук, С. С. Управление социальными проектами : монография / С. С. Жук, П. С. Селезнев. – М. : Проспект, 2016. – 96 с.
3. Жук, С. С. Институционально-инструментальные аспекты управления качеством человеческих ресурсов : монография / С. С. Жук. – М. : Дашков и К^о, 2015. – 238 с.
4. Жук, С. С. Проблемы реструктуризации интегрированных корпоративных структур (корпораций) с государственным участием : монография / С. С. Жук [и др.]. – М. : Финансовый университет, 2014. – 180 с.
5. Жук, С. С. Отраслевые и региональные особенности стимулирования труда: состояние и перспективы : монография / С. С. Жук, И. П. Стуканова. – М. : МГУПБ, 2010. – 148 с.

Статьи в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК Минобрнауки России

6. Жук, С. С. Здоровье россиян как показатель качества человеческих ресурсов / С. С. Жук, И. П. Стуканова // Стандарты и качество. – 2018. - №8. – С. 86.
7. Жук, С. С. Государственные социальные проекты в сфере здравоохранения: актуальность развития в России и опыт зарубежных стран / С. С. Жук, П. С. Селезнев, И. П. Стуканова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. – №8 (70). – С. 47.
8. Жук, С. С. Образование в России и за рубежом: качество, доступность, источники финансирования / С. С. Жук, П. С. Селезнев // Экономика. Бизнес. Банки. – 2016. – №4 (17). – С. 173.
9. Жук, С. С. Социальные проекты как инструмент реализации социально-экономической политики государства / С. С. Жук, П. С. Селезнев // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. - №12 (74). – С. 79.

10. Жук, С. С. Проблемы исследования динамики показателей качества человеческих ресурсов / С. С. Жук // Стандарты и качество. – 2015. – №6. – С. 74.
11. Жук, С. С. Исследование качественных характеристик занятости: чем довольны и к чему стремимся? / С. С. Жук // European Social Sciences Journal. – 2015. – №6. – С. 82.
12. Жук, С. С. Влияние кадровой политики предприятия на формирование и развитие качества человеческих ресурсов / С. С. Жук // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2015. – №5. – С. 43.
13. Жук, С. С. Здоровье как важнейшая характеристика качества человеческих ресурсов: модели управления и практика зарубежных стран / С. С. Жук // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №5 (Ч.2). – С. 125.
14. Жук, С. С. Информационное обеспечение управления качеством человеческих ресурсов [Электронный ресурс] / С. С. Жук // Управление экономическими системами : электронный научный журнал. – 2015. – №6 (78). – Режим доступа: <http://uecs.ru/uecs-78-782015/item/3569-2015-06-16-06-28-38>
15. Жук, С. С. Образовательная среда, ее состояние и роль в формировании качественных параметров человеческих ресурсов / С. С. Жук // European Social Sciences Journal. – 2015. – №5. – С. 36.
16. Жук, С. С. Модели социально-экономической политики, занятости и пенсионного обеспечения как инструменты управления качеством человеческих ресурсов: зарубежный опыт / С. С. Жук // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №5 (Ч.2). – С. 144.
17. Жук, С. С. Контекстная архитектура категорий и понятий, формирующих сущностные характеристики человеческих ресурсов [Электронный ресурс] / С.С. Жук // Управление экономическими системами : электронный научный журнал. – 2015. – №6 (78). – Режим доступа: <http://uecs.ru/uecs-78-782015/item/3568-2015-06-16-06-20-41>.
18. Жук, С. С. Качество человеческих ресурсов систем макро- и мезоуровней: состояние и проблемы развития в условиях модернизации экономики страны / С. С. Жук // РИСК: Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. – 2015. – №2. – С. 301.
19. Жук, С. С. Управление трудовой мотивацией как качественной характеристикой человеческих ресурсов / С. С. Жук // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2015. – №2. – С. 163.
20. Жук, С. С. Проблемы построения эффективной системы управления трудовой мотивацией сотрудников предприятий / С. С. Жук // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». – 2013. – №4. – С. 61.
21. Жук, С. С. Маркетинговые исследования внешних факторов трудовой мотивации и построение эффективной системы управления персоналом / С. С. Жук // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2013. – Т. 179. – С. 449.
22. Жук, С. С. К вопросу о маркетинговых исследованиях рынка трудовых ресурсов / С. С. Жук // Человек и труд. – 2011. – №8. – С. 36.

23. Жук, С. С. Удовлетворенность трудом и лояльность персонала / С. С. Жук // Человек и труд. – 2011. – №7. – С. 49.

24. Жук, С. С. Перспективные формы стимулирования труда и повышения качества человеческих ресурсов / С. С. Жук // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. – 2011. – №5 (54). – С. 118.

25. Жук, С. С. Исследование удовлетворенности трудом как основа построения эффективной системы управления персоналом / С. С. Жук // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. – 2011. – №3 (52). – С. 110.

26. Стуканова, С. С. Пермская область: стимулирование работников предприятий пищевой промышленности / С. С. Стуканова // Человек и труд. – 2008. – №9. – С. 47.

27. Стуканова, С. С. Теоретические аспекты распределительных отношений и стимулирования труда / С. С. Стуканова // Социальные отношения и социальная политика. – 2008. – №9. – С. 46.

Статьи в зарубежных изданиях

28. Zhuk, S. S. Politica del personale come strumento per la gestione della qualità delle risorse umane // Italian Science Review. – 2015. – №5 (26). – P. 66.

29. Zhuk, S. S. Die Personalpolitik im Qualitätsmanagementsystem der Personalkapazität // European Journal of Economics and Management Sciences. Scientific Journal. – 2015. – №2. – P. 85.

30. Zhuk, S. S. Macromedia influenza sul comportamento socio-economica dei lavoratori // Italian Science Review. – 2014. – №3 (12). – P. 90.

Другие статьи

31. Стуканова, С. С. Здоровье в системе показателей качества человеческих ресурсов: состояние и актуальные модели сохранения / С.С. Стуканова // Социальная динамика населения и устойчивое развитие : сборник тезисов: Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, 4 октября 2018 г., Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова / под общ. ред. А. И. Антонова. – М. : МАКС Пресс, 2018. – С. 250.

32. Жук, С. С. Система образования в России и за рубежом: сравнительный аспект / С. С. Жук, И. П. Стуканова // Сборник материалов первой международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (19 апреля 2018 г.) / Академия труда и социальных отношений [и др.] ; под общ. ред. Ю. В. Долженковой, С. А. Шапиро. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – С. 289.

33. Жук, С. С. Здоровье как основной показатель качества человеческих ресурсов: сравнительный аспект российской и зарубежной действительности / С. С. Жук, И. П. Стуканова // Инновации в образовательном процессе : сб. трудов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 155-летию со дня рождения А. Н. Крылова. – Вып. 16. – Чебоксары : Политех, 2018. – С. 167.

34. Жук, С. С. Зарубежный опыт управления трудовой мотивацией человеческих ресурсов проекта / С. С. Жук, Ю. А. Цебро // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – №1, Ч.1. – С. 206.

35. Жук, С. С. Планирование персонала на предприятиях сферы АПК: от количества к качеству / С. С. Жук // Научно-исследовательские публикации : сб. статей по материалам Международной научно-практической конференции "Сельское, лесное, рыбное хозяйство и АПК" (29 мая 2015 г., г. Воронеж). – Воронеж, 2015. – Т. 1, №4 (24). – С. 51.

36. Жук, С. С. Кадровая стратегия пищевых и перерабатывающих предприятий и ее влияние на качество человеческих ресурсов / С. С. Жук // Сельскохозяйственные науки и агропромышленный комплекс на рубеже веков : сб. материалов X Международной научно-практической конференции, г. Новосибирск, 10 июня 2015 г. / под общ. ред. С. С. Чернова. – Новосибирск : ЦРНС, 2015. – С. 182.

37. Жук, С. С. Национальные модели занятости и пенсионного обеспечения: общая характеристика и показатели эффективности / С. С. Жук // Наука XXI века: проблемы и перспективы : материалы III Международной научно-практической конференции (Уфа, 30-31 мая 2015 г.). – Уфа : РИО ИЦИПТ, 2015. – С. 120.

38. Жук, С. С. Сущность категории «человеческий капитал» и подходы к его оценке / С. С. Жук // Наука и современность – 2015 : сб. материалов XXXVI Международной научно-практической конференции, г. Новосибирск, 10 апреля 2015 г. / под общ. ред. С. С. Чернова. – Новосибирск : ЦРНС, 2015. – С. 204.

39. Жук, С. С. Кадровая политика предприятия как инструмент управления качеством человеческих ресурсов / С. С. Жук // Проблемы современной экономики : сб. материалов XXIV Международной научно-практической конференции, г. Новосибирск, 15 апреля 2015 г. / под общ. ред. Ж. А. Мингалева, С. С. Чернова. – Новосибирск : ЦРНС, 2015. – С. 136.

40. Жук, С. С. Учет мотивационных факторов при реализации политики вознаграждения в госкорпорациях / С. С. Жук // Экономическая психология и поведенческая экономика в условиях глобальных социальных и экономических изменений : материалы Всероссийской научной конференции, 17–21 ноября 2014 года. – М. : Спутник+, 2014. – С. 99.

41. Жук, С. С. Трудовая мотивация работников: возможности управления / С. С. Жук // Инновационная стратегия развития России в условиях глобализации мировой экономики. Материалы Международной научно-практической конференции (5 декабря 2013 г.) : сборник статей / под ред. Ч. Б. Далецкого, В. Н. Боробова, Л. Э. Дубаневич. – Ярославль : Канцлер, 2014. – С. 161.

42. Жук, С. С. Эволюция научных подходов к определению качества труда и его стимулированию / С. С. Жук // Naukowa przestrzen Europy – 2013 : Materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji – Volume 4. Ekonomiczne nauki.: Przemysł. Nauka I studia, 2013. – S. 3.

43. Жук, С. С. Исследования рынка труда: возможности применения маркетингового инструментария / С. С. Жук // Materiály IX mezinárodní vědecko-praktická konference "Dny vědy – 2013" – Díl 5. Ekonomické vědy. – Praha : Publishing House "Education and Science" s.r.o., 2013 – S. 5.

44. Жук, С. С. Мотивация персонала и ее значение в управлении коллективом / С. С. Жук // Материали за 9-а Международна научна практична конференция "Бъдещите изследвания", – 2013. Том 3. Икономики. – София : "Бял ГРАД-БГ" ООД, 2013. – С. 15.

45. Жук, С. С. Роль маркетинга в исследовании тенденций развития рынка труда / С. С. Жук // Маркетинг и современность : сб. научных статей к научно-практическому круглому столу на тему: "Место и роль маркетинга в инновационном развитии российской экономики" от 10 декабря 2012 г. / под общ. ред. С. В. Карповой. – М. : Палеотип, 2012. – С. 74.

46. Жук, С. С. Условия эффективности процесса формирования мотивации педагогического коллектива в условиях модернизации системы образования / С. С. Жук, Р. Ф. Халилулин // Теоретические и практические аспекты развития современной науки : материалы VIII международной научно-практической конференции. – М. : Спецкнига, 2013. – С. 224.

47. Жук, С. С. Совершенствование мотивации сотрудников образовательного учреждения как один из факторов ресурсного обеспечения инновационной деятельности / С. С. Жук, Р. Ф. Халилулин // Теоретические и практические аспекты развития современной науки : материалы VIII международной научно-практической конференции. – М. : Спецкнига, 2013. – С. 219.

48. Жук, С. С. Качественные характеристики кадрового потенциала образовательного учреждения (на примере ГБОУ СОШ №480, г. Москва) / С. С. Жук, Н. С. Черныш // Экономика, социология и право. – 2013. – №3. – С. 78.

49. Жук, С. С. Роль трудовой мотивации в системе управления трудовым коллективом / С. С. Жук // Экономическая психология в современном мире : материалы Международной научно-практической конференции 22-24 ноября 2012 года / отв. ред. А.Н. Лебедев. – М. : Экон-информ, 2012. – С. 153.

50. Жук, С. С. Ретроспективный анализ управления стимулированием труда: российская практика / С. С. Жук // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. 9-я Международная конференция (25–27 мая 2011 г.). В 3 ч. Ч. 2. – М. : Изд-во Московского университета, 2011. – С. 330.

51. Стуканова, С. С. Стимулирование труда в системе социально-экономической политики / С. С. Стуканова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2011. – №7. – С. 39.

52. Жук, С. С. Роль государства в развитии перспективных форм стимулирования труда / С. С. Жук // Экономическое развитие страны: различные аспекты вопроса : материалы I-ой Международной научно-практической конференции (30 ноября 2010 г.) : сб. научных трудов / под научн. ред. С. В. Галачиевой. – М. : Перо, 2010. – С. 174.

53. Жук, С. С. Взаимосвязь качества трудовых ресурсов, качества труда и его стимулирования: эволюция научной мысли / С. С. Жук // Проблемы современной экономики : сб. материалов II Международной научно-

практической конференции, Новосибирск, 15 ноября 2010 г. В 3 ч. Ч. 1 / под общ. ред. Ж. А. Мингалевой, С. С. Чернова. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2010. – С. 30.

54. Жук, С. С. Качественные аспекты подготовки специалистов / С. С. Жук // Ценностные ориентиры общественного развития России : материалы V Международной научно-практической конференции. – М. : МИЭМП, 2009.

55. Стуканова, С. С. Стимулирование труда в системе распределительных отношений / С. С. Стуканова // Сб. трудов МГУПБ. – М. : МГУПБ, 2008.

56. Стуканова, С. С. Дифференцированный подход к стимулированию труда в современных рыночных условиях / С. С. Стуканова // Сб. научных статей по материалам научно-практической конференции. – М. : МГУПБ, 2007.

57. Стуканова, С. С. Труд как экономическая категория / С. С. Стуканова // Сб. научных статей по материалам научно-практической конференции. – М. : МГУПБ, 2007.

58. Стуканова, С. С. Формы и методы стимулирования труда в рыночной экономике / С. С. Стуканова // Межвузовский сборник научных трудов. – М. : МГИУ, 2007.

59. Стуканова, С. С. Роль мотивации в обеспечении эффективности труда / С. С. Стуканова // Межвузовский сборник научных трудов. – М. : МГИУ, 2007.

60. Стуканова, С. С. Принципы мотивации труда / С. С. Стуканова // Учебный, воспитательный и научный процессы в вузе : сб. статей. В 2 ч. Ч. 2 / под науч. ред. В. А. Зимина. – Самара : Новая техника, 2006. – С. 69.

61. Стуканова, С. С. Основные формы вознаграждения по труду / С. С. Стуканова // Учебный, воспитательный и научный процессы в вузе : сб. статей. В 2 ч. Ч. 2 / под науч. ред. В. А. Зимина. – Самара : Новая техника, 2006. – С. 135.