

На правах рукописи



ТРОИЦКАЯ Анна Александровна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2021

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

Научный руководитель: **Гуськова Ирина Владимировна**
доктор экономических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Радько Сергей Григорьевич**
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики и менеджмента Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

Шапиро Сергей Александрович
кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный технический университет»

Защита состоится «08» февраля 2022 года в 14 ч. 00 мин. на заседании Диссертационного совета Д 224.008.01 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, стр. 1.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и на сайте организации: <https://www.vcot.info>

Автореферат разослан « ____ » _____ 2022 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Среди особенностей и тенденций развития современной экономики выделяется постоянно возрастающая роль трудового потенциала работников, который воплощается в самых разнообразных видах продукции и все более совершенных технологиях их производства. Успешная работа организации зависит не столько от природных, финансовых, информационных и трудовых ресурсов, сколько от их эффективного применения в трудовой деятельности персонала.

В экономике России цифровизация технологических и управленческих процессов усиливает необходимость освоения новых, перспективных путей развития отраслей экономики. В стране происходит сокращение численности экономически активного населения, усиливаемое «демографической ямой», наблюдается медленное внедрение новых конкурентоспособных технологий во всех отраслях экономики. Это предъявляет повышенные требования к использованию управленческих решений, обеспечивающих синтез цифровых технологий и человеческих ресурсов. Высокое качество трудового потенциала организации предполагает, что персонал обладает интеллектуальными и творческими способностями, профессиональными знаниями и опытом, навыками инновационной деятельности. На трудовой потенциал организации значимо влияют социально-экономическое положение организации, ее роль в регионе и отрасли; имеет большое значение качество жизни населения страны и качество трудовой жизни работников. Необходима система управления трудовым потенциалом организации на стадиях его формирования, развития и использования. Данным проблемам уделено внимание в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» и направлении «Кадры для цифровой экономики» национального проекта «Цифровая экономика».

Низкие темпы развития национальной экономики, с которыми мы сталкиваемся в последние годы, тесно связаны с нерешенными проблемами в отношении качества трудового потенциала организаций. Во многих организациях не хватает специалистов, обладающих высокой квалификацией, способных к творчеству, проявлению инициативы и повышению уровня своих компетенций. Немало проблем связано с недостаточно эффективным использованием трудового потенциала работников, нацеленных на активное участие в инновационной деятельности организаций, что неизбежно снижает их экономическую эффективность и конкурентоспособность.

Недостаточная разработка методики количественной оценки трудового потенциала организации, отсутствие соответствующих экспериментальных расчетов не позволяют принимать управленческие решения, направленные на развитие компонентов трудового потенциала организации и формирование способностей работников к решению задач, стоящих перед обществом.

Наращивание трудового потенциала организаций осложняется слабой государственной поддержкой процессов формирования полезных

профессиональных и трудовых компетенций работников в рамках системы дополнительного профессионального образования, особенно для организаций малого и среднего бизнеса; также негативно сказывается недостаточное поощрение повышения квалификации со стороны как самих организаций, так и внешней социально-экономической среды.

Нерешённость этих проблем усугубляет отставание экономического развития России от ведущих стран мира, где непрерывное образование на протяжении жизни работников с начала 2000-х годов играет всё большую роль. По Индексу глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума Россия в 2019 г. находилась на 43 месте в мире¹; в рейтинге конкурентоспособности талантов – на 54 месте². По индексу человеческого развития ООН (0,824 баллов) Россия в 2019 г. была на 52 месте в мире³. Всё это обуславливает актуальность темы представленного исследования.

Во многих отечественных исследованиях в области экономики труда трудовой потенциал как ресурс анализируется и оценивается лишь с качественной стороны. Малоизученными являются количественные методы расчета трудового потенциала организации; важность подобной оценки усиливается той ролью, которую играют профессиональные, инновационные и иные компетенции в стремлении работника к развитию и саморазвитию. Совокупность факторов трудовой деятельности и оценки трудового потенциала организации является основой роста ее конкурентоспособности и экономической эффективности. Требуют более углубленного исследования вопросы влияния роста трудового потенциала на повышение экономических результатов организаций разных направлений (отраслей) деятельности.

Таким образом, актуальность решения обозначенной совокупности проблем определяет цели, задачи, объект и предмет диссертационного исследования; актуальность усиливается необходимостью уточнения методологического инструментария трудового потенциала и решения практических задач оценки, формирования и развития трудового потенциала организаций.

Степень разработанности проблемы определяется исследованиями основ трудового потенциала в работах зарубежных и российских ученых. Значительный вклад в развитие исследований социально-трудовых отношений внесли российские экономисты Л.И. Абалкин, А.Г. Аганбегян, В.В. Адамчук, Е.Г. Антосенков, Е.В. Белкин, В.Н. Бобков, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, С.Ю. Глазьев, Е.Ш. Гонтмахер, С.В. Дудников, В.А. Дятлов, Т.П. Заславская, А.М. Карякин, Е.Д. Катульский, Ю.П. Кокин, Л.А. Костин, Д.С. Львов, И.С. Маслова, Ю.Г. Одегов, А.А. Разумов, Г.Г. Руденко, В.П. Щетинин, П.Э. Шлендер и др.

¹ The Global Competitiveness Report 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата обращения 21.03.2020)

² Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL <https://www.insead.edu/global-indices/global-talent-competitiveness-index> (дата обращения 30.03.2021)

³ Доклад о человеческом развитии / 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_russian.pdf (дата обращения 29.08.2021)

Тенденции и закономерности управления трудовыми ресурсами в целом рассмотрены в трудах таких крупных зарубежных ученых, как Р. Адамс, Г. Бамбер, Г. Беккер, Л. Вальрас, П. Друкер, Дж.Т. Дюнлоп, А. Маршалл, М. Портер, Л. Туроу, И. Фишер, Т. Шульц. и др.

Исследования трудового потенциала как экономической категории рассмотрены в трудах таких ученых, как В.В. Адамчук, А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, М.И. Бухалков, Б.М. Генкин, С.А. Дятлов, А.П. Егоршин, О.В. Забелина, Р.И. Капелюшников, А.Я. Кибанов, Р.П. Колосова, Ю.А. Корчагин, А.Э. Котляр, О.И. Меньшикова, В.П. Моргунов, А.С. Панкратов, В.Ф. Потуданская, В.А. Прокудин, С.Г. Радько, В.Д. Ракоти, Н.М. Римашевская, А.И. Рофе, О.В. Стаканова, В.И. Усачев, Т.В. Хлопова, Л.С. Чижова, Н.И. Шаталова и др.

Исследованию проблем управления трудовым потенциалом организации разных отраслей экономики посвящены работы Е.В. Быковой, А.А. Валитовой, Н.А. Волгина, Н.А. Горелова, К.А. Гулина, В.В. Давыдовой, А. Ильина, Т.В. Кузьминовой, Г.В. Леонидовой, Л.А. Поповой, Т.О. Разумовой, Г.А. Резник, Г.П. Сергеевой, Н.А. Смирновой, О.В. Синявской, О.В. Титовой, Н.Р. Хадасевич, С.А. Шапиро, Е.В. Шестакова, Г.В. Якшибаевой и др.

Потребности теоретико-методологического изучения трудового потенциала организаций повлияли на выбор темы диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования заключается в совершенствовании качественной и разработке количественной методики оценки трудового потенциала организации.

Для достижения цели диссертационного исследования были поставлены и решены следующие **задачи**:

1. Уточнить место трудового потенциала организаций в системе категорий экономики труда, его сущность и роль как предмета исследования и управления в организации.

2. Усовершенствовать качественную оценку трудового потенциала организации на основе классификации основных факторов, влияющих на формирование компонентов трудового потенциала организаций.

3. Определить методы оценки трудового потенциала организации посредством исследования его компонентов, состав, удельные веса и принципиальные положения расчета трудового потенциала организации.

4. Разработать и использовать для экспериментального расчёта авторскую методику количественной оценки интегрального показателя трудового потенциала организации.

5. Доказать взаимосвязь частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы как показателем их конкурентоспособности на внутрифирменном и межфирменном рынках труда.

Объект исследования: трудовой потенциал организации.

Предмет исследования: совокупность социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе формирования, развития и оценки трудового потенциала организации.

Область диссертационного исследования соответствует Паспорту научной специальности Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации «08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством – экономика труда», пунктам:

5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.) (п. 1 и 2 научной новизны диссертации);

5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров (п. 3, 4 и 5 научной новизны диссертации).

Теоретическая и методологическая основа диссертационного исследования. При разработке положений диссертации применялись следующие методы исследования: системный анализ, теория классификации, экономико-математическое моделирование, графическое моделирование, корреляционно-регрессионный анализ, эконометрический анализ, метод экспертных оценок. Ряд положений и выводов, содержащихся в диссертации, построены в виде экономико-математических моделей, иллюстрированы расчетными таблицами и графическими схемами. В работе были использованы результаты исследований отечественных и зарубежных ученых по рассматриваемым вопросам экономики труда.

Информационную базу работы составили результаты анализа нормативно-правовых документов в области трудовой деятельности работников, результаты анализа и аудита социально-трудовой сферы предприятий Нижегородской области, отчеты Счётной палаты РФ, статистические материалы Росстата и результаты социологических исследований, проведенных автором с 2011 по 2021 годы, а также труды институтов экономики и народонаселения РАН, ВНИИ труда, крупных российских университетов (МГУ, НИУ ВШЭ, РГЭУ, РАНХиГС и др.). В диссертации были использованы данные Всемирного банка, Глобального индекса конкурентоспособности талантов (GTCSI), Глобального индекса инноваций (GII) и др.

Научная новизна диссертации состоит в теоретико-методологическом обосновании оценки трудового потенциала организации путем выявления и моделирования его частных показателей и определения их влияния на рост интегрального показателя трудового потенциала организации.

В соответствии с поставленными в работе задачами были достигнуты следующие научные результаты.

1. Уточнено содержание понятий «трудовой потенциал организации», «трудовой потенциал работника» и их взаимосвязи с другими понятиями экономики труда: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал». Трудовой потенциал работников

рассматривается как совокупность семи компонентов: физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального и экономического потенциалов. Его эффективное использование приводит к росту производительности труда. Трудовой потенциал организации – результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников. Он характеризуется потенциальными возможностями всех работников путем интеграции знаний, умений, способностей и компетенций, реализуемых в сотрудничестве руководителей, специалистов, рабочих и служащих на внутрифирменном рынке труда.

2. Определены компоненты трудового потенциала организации – кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический потенциалы, каждый из которых имеет собственное содержание и включает свои составляющие – частные социально-экономические показатели деятельности организации. Разработанная автором классификация позволила усовершенствовать качественную оценку трудового потенциала организации; на её основе создаются реальные перспективы адресного управленческого воздействия на развитие компонентов трудового потенциала организации, способствующих повышению экономических результатов ее деятельности.

3. Систематизированы существующие методы комплексной оценки трудового потенциала организации; определены частные показатели компонентов трудового потенциала организации и установлены взаимосвязи между ними для расчета трудового потенциала организации и работников в баллах. Использование предложенной модели способствует эффективной реализации трудового потенциала работников и повышению конкурентоспособности организации.

4. Разработана и реализована авторская методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям (план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка), взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации и работника измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения.

5. Доказаны взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы. В результате проведенного исследования выявлено, что более высокий уровень этих показателей, а также инновационная активность организации обеспечивают работникам повышенную заработную плату. Это означает положительное влияние данных показателей на валовой внутренний продукт России, так как он прямо зависит от потребительских расходов населения, которые в свою очередь определяются его доходами.

Теоретическая значимость диссертации заключается в том, что содержащиеся в ней основные теоретические положения могут быть использованы в анализе и классификации компонентов трудового потенциала организации. Разработана методика количественной оценки трудового потенциала организаций с формулами расчета показателей трудового потенциала организации, которая позволяет обеспечить приращение научного знания в таких областях экономики труда, как влияние трудового потенциала на экономические показатели организации, стимулирование и оплата труда работников как факторы роста их доходов, повышение профессиональных, инновационных и других компетенций, зависимость квалификации кадров от их заработной платы, а также повышение конкурентоспособности работников.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в возможности использования результатов авторского исследования для оценки трудового потенциала организаций и отдельных работников, разработке и внедрении механизма управления трудовым потенциалом организации, оценке влияния роста трудового потенциала на экономические показатели организации.

Реализация и апробация результатов исследования. Результаты исследования в виде научных статей и методических разработок использованы в учебном процессе НИУ ВШЭ; в учебном процессе нижегородских вузов: Нижегородском государственном университете, Нижегородском институте управления – филиале РАНХиГС, Нижегородском институте экономики и менеджмента. Практическое применение методика получила на предприятии машиностроительной промышленности ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области, что подтверждено соответствующими справками о внедрении научных результатов. Разработанные в рамках исследования предложения по повышению эффективности трудового потенциала работников переданы в Министерство труда и социального развития Нижегородской области в качестве методических материалов.

Основные публикации. Основные положения и результаты диссертационной работы отражены в 12 опубликованных научных трудах автора, общим объемом 7 п.л. в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ. Результаты исследования обсуждены и одобрены на международных и общероссийских научно-практических конференциях, в том числе на XXI международной научно-практической конференции «Наука России: цели и задачи» 10 июня 2020 г. в г. Екатеринбурге и III Международной научно-практической конференции «Костинские чтения»: «Обучение взрослых для профессионального и личностного развития: актуальные вопросы экономики труда» 07 октября 2020 г. в г. Москве.

Достоверность полученных результатов в ходе проведения автором диссертационного исследования обеспечена комплексным и системным характером критического анализа значительного объема информационных и

эмпирических материалов по теме диссертации, сопоставлением российского и зарубежного опыта изучения трудового потенциала, применением современной методологии научных исследований, корректным использованием методов сбора и обработки данных, апробацией разработанной методики оценки трудового потенциала. Достоверность всех эконометрических расчётов была проверена методами математической статистики по t - критерию Стьюдента.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников из 173 наименования, 4 приложений. Диссертация изложена на 164 стр. машинописного текста и включает 22 рисунка и 24 таблицы. Работа включает:

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. Обоснование теоретико-методических особенностей совершенствования оценки трудового потенциала работников и организаций	12
1.1. Сущность трудового потенциала и его взаимосвязь с другими понятиями экономики труда	12
1.2. Анализ методических подходов к оценке трудового потенциала работников и организации.....	25
1.3. Взаимосвязь трудового потенциала и конкурентоспособности работников	38
ГЛАВА 2. Методические основы оценки трудового потенциала работников и организации	48
2.1. Аналитическая оценка структуры организаций в российской экономике	48
2.2. Методика оценки трудового потенциала работников	57
2.3. Методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации	64
ГЛАВА 3. Роль трудового потенциала в развитии организации и практическое использование его количественной оценки	78
3.1. Влияние компонентов трудового потенциала на инновационное развитие организации и заработную плату работников..	78
3.2. Источники роста трудового потенциала работников организации	93
3.3. Практика и перспективы использования методики количественной оценки трудового потенциала организации	107
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	126
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	129
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	146

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено содержание понятий «трудовой потенциал организации», «трудовой потенциал работника» и их взаимосвязи с другими понятиями экономики труда: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал».

Анализ современной литературы в области экономики труда показывает, что при описании роли человека (работника) в производстве экономических благ используются близкие по смыслу термины, характеризующие его количественные и качественные параметры, а именно: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал и др. Будучи во многом похожими, эти термины не являются синонимами.

Так, не тождественны близкие понятия «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы». Обычно под трудовыми ресурсами понимают население страны установленного законодательством возраста, способное к общественно полезной деятельности, в то время как термин «человеческие ресурсы» имеет более широкое значение, наряду с экономически активным населением включает учащуюся молодежь и пенсионеров. Но есть и более существенное различие. Концепция «человеческих ресурсов» отразила понимание возросшей роли человека в производстве и целесообразность более гуманного отношения к персоналу. Рассматривая человека как ресурс, можно оценивать пользу, которую он приносит организации, отрасли, региону, стране в целом. Говорить о человеческих ресурсах отдельной личности не совсем правильно, в этом случае более уместны термины «трудовой потенциал» или «человеческий капитал». Что касается понятий «рабочая сила» (способность к труду) и «человеческий потенциал» (потенциал личности), то они могут быть применены только к отдельному человеку.

В XX столетии широкое распространение получила концепция человеческого капитала. Многими исследователями человеческий капитал определяется как производственная способность человека, а также его способность приносить доход. Иногда человеческий капитал сближается или даже отождествляется с трудовым потенциалом, но с таким подходом согласны не все. По мнению Б.М. Генкина, трудовой потенциал – понятие более емкое, чем человеческий капитал, но оно, в свою очередь, является частью еще более общего понятия – человеческого потенциала, реализуемого не только в экономических аспектах человеческой деятельности, но и в сферах образования, здравоохранения, культуры и госуправления.

Мы полагаем, что точность данной градации категорий можно оспорить. Если человеческий потенциал – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности, то трудовой потенциал, в соответствии со смыслом данного термина, он может реализовать только в трудовой деятельности – работая на себя (в домашнем производстве, при

самозанятости) или на работодателя. Но человек может обладать не только трудовыми, но и предпринимательскими качествами и способностями, реализация которых предполагает не трудовую, а предпринимательскую деятельность. Иначе говоря, человеческим капиталом обладает не только наемный работник, но и предприниматель. Поэтому не совсем точно рассматривать человеческий капитал как часть трудового потенциала.

Другое различие между вышеназванными категориями заключается в необходимости учитывать и рассматривать не только потенциальные возможности работника, связанные с трудовой или предпринимательской деятельностью, профессиональной самореализацией, но и последующее получение дохода от этой деятельности. Если мы говорим о человеческом капитале, отдача в период трудовой жизни и тем более от осуществленных в него инвестиций представляется обязательной. Трудовой потенциал столь жесткой увязки не требует. В основе определения трудового потенциала лежит понятие, взятое из естественных наук (физики, химии, биологии и др.) – «потенциал», т.е. источник возможностей или средств. Поэтому анализ факторов, позитивно влияющих на трудовой потенциал работника, хоть и предполагает от них полезную отдачу, но не требует, чтобы она была обязательна; достаточно, чтобы в результате инвестиций в работника выросла продуктивность его труда и польза, приносимая организации.

Несмотря на приведенные различия между понятиями «человеческий капитал» и «трудовой потенциал», их очень многое объединяет. Например, они в равной степени зависят не только от профессионализма, способностей и компетенций человека, но и от его личностных качеств, также влияющих на продуктивность труда и уровень дохода. Кроме того, человеческий капитал и трудовой потенциал могут рассматриваться в отношении отдельного человека, организации и региона в целом. Обобщая вышесказанное, можно определить отличительные особенности указанных понятий с точки зрения отношений к разным объектам исследований (табл. 1).

Таблица 1 – Отличительные особенности категорий человеческой деятельности в зависимости от объектов исследования

Категории понятий	Человек (работник)	Организация, предприятие, учреждение	Регион, субъект Федерации	Государство (общество)
Человеческие ресурсы	–	+	+	+
Трудовые ресурсы	–	+	+	+
Человеческий капитал	+	+	+	+
Трудовой потенциал	+	+	+	+
Человеческий потенциал	+	–	–	–
Рабочая сила	+	–	–	–

Источник: составлено автором

В исследованиях многих российских ученых понятие «трудовой потенциал» используется достаточно часто, но единого определения его не

существует. Мы полагаем, что трудовой потенциал работника можно определить как интегральный показатель его физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального и экономического потенциалов.

Важно отметить, что в экономике знаний, тем более в условиях масштабной цифровизации, особенно важна и перспективна роль инновационных компонентов трудового потенциала работника, которые не всегда отделены в научной литературе от других компонентов – физиологических, образовательных, профессиональных, социальных и экономических. В диссертации проведено их четкое разграничение автором.

2. Определены компоненты трудового потенциала организации – кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический потенциалы, каждый из которых имеет собственное содержание и включает свои составляющие – частные социально-экономические показатели деятельности организации.

Трудовой потенциал организации – результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников; он характеризуется потенциальными возможностями всех работников путем интеграции знаний, умений, способностей и компетенций, реализуемых в сотрудничестве с руководителями, специалистами, служащими и работниками на внутрифирменном рынке труда. В научной литературе категория трудового потенциала организации исследована недостаточно.

От того, какие возможности представляет организация для подобной реализации, зависят экономические успехи всех работников и организации в целом. Например, от того, сколь инновационным является продукция (работы, услуги) предприятия и какая часть персонала реально участвует в инновационной деятельности, зависит конкурентоспособность предприятия и состояние отрасли, к которой оно относится. Трудовой потенциал организации – это не только сумма трудовых потенциалов отдельных работников; он может включать приобретенный и накопленный опыт трудового коллектива в целом.

Трудовой потенциал организации – интегральный показатель его кадрового, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического потенциалов, используемых в пределах конкретной организации для производства товаров, работ и услуг с целью получения конечных результатов социально-экономической деятельности.

Каждый из этих потенциалов имеет собственное содержание, свои компоненты. В диссертации обоснована новая структура интегрального показателя трудового потенциала организации (рис. 1). Методом экспертных оценок проведено исследование вклада перечисленных выше компонентов в частные показатели трудового потенциала организации и вклада частных компонентов в интегральный показатель трудового потенциала организации.

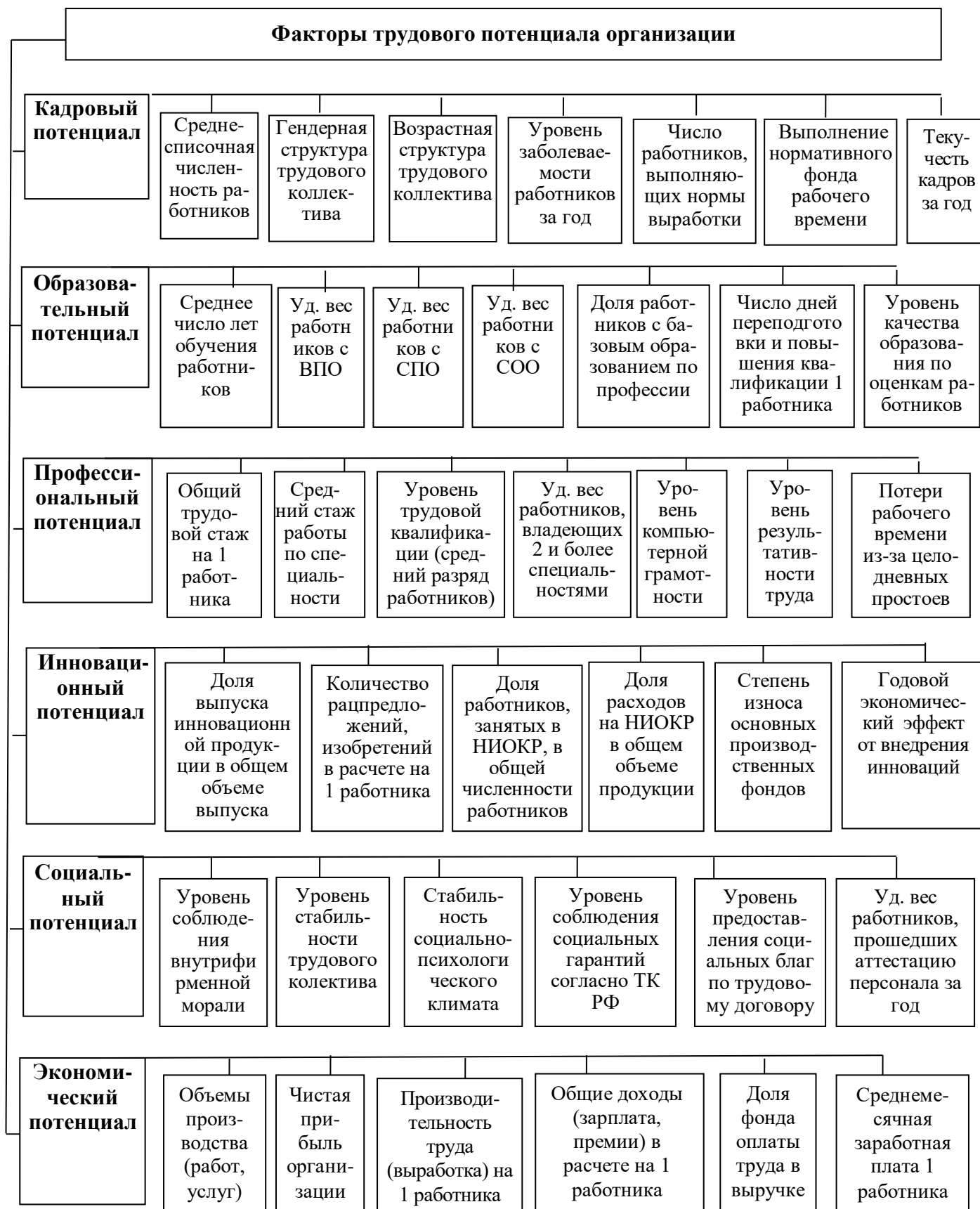


Рис. 1 – Структура интегрального показателя трудового потенциала организации
 Источник: составлено автором

Особая роль принадлежит инновационным компонентам трудового потенциала организации, которые проявляют себя по-разному. Одни инновационные компоненты трудового потенциала присущи работнику, обусловлены личными качествами и трудовыми возможностями. Другие связаны с физиологическими, профессиональными и социальными условиями трудовой деятельности работника в организации.

В процессе исследования номенклатура частных показателей потенциалов уточнялась и корректировалась методом экспертных оценок и социологического опроса при определении весовых коэффициентов частных показателей трудового потенциала организации (ТПО). В проведении экспертного опроса участвовали 114 респондентов, из них 66 ученых в области экономики труда, 34 начальников отделов организаций (планово-экономических, отделов труда и заработной платы, отделов персонала и др.) и 14 руководителей организаций.

Весовые коэффициенты (B_i), отражающие важность частных показателей трудового потенциала организации, определены группой экспертов путем присвоения им удельных весов в долях единицы. Сводные результаты исследования приведены в табл. 2.

Таблица 2 – Весовые коэффициенты составных частей (компонентов) трудового потенциала организации (ТПО)

Составные части (компоненты)	Удельный вес ТПО в долях единицы
1. Кадровый потенциал (К)	0,13
2. Образовательный потенциал (О)	0,18
3. Профессиональный потенциал (П)	0,22
4. Инновационный потенциал (И)	0,18
5. Социальный потенциал (С)	0,12
6. Экономический потенциал (Э)	0,17
Итого:	1,00

Источник: составлено автором

Данные весовые коэффициенты создают основу для расчета трудового потенциала организации и отдельного работника. Разработанная автором классификация позволила усовершенствовать качественную оценку трудового потенциала организации, на её основе создаются реальные перспективы адресного управленческого воздействия на развитие компонентов трудового потенциала организации, способствующих повышению экономических результатов ее деятельности.

3. Систематизированы существующие методы комплексной оценки трудового потенциала организации; определены частные показатели компонентов трудового потенциала организации и установлены взаимосвязи между ними для расчета трудового потенциала организации и работников в баллах. Концепция расчета трудового потенциала организации (*ТПО*) основана на методах экономического анализа, экспертных оценках, балльном методе и теории классификации. Принципиальные положения оценки *ТПО* заключаются в следующем.

1. Оценка осуществляется с помощью определенного перечня экономических, социальных и организационных показателей, отбираемых методами экспертных оценок и корреляционного анализа частных показателей.

2. Вводится стимулирование достижения более высокого качества *ТПО* с наименьшими затратами ресурсов. Оно реализуется путем введения математических функций стимулирования, отражающих закономерности трудовой, экономической и социальной жизни организации.

3. Выбирается базисная система нормативной оценки, в качестве которой используются фактические или нормативные значения показателей, отобранных экспертами и принятые за эталон.

4. Соизмерение различных экономических и социальных показателей с учетом их важности осуществляется в комплексных показателях *ТПО* с помощью весовых коэффициентов, определенных методами экспертных оценок и математической статистики.

5. Интегральные показатели *ТПО* рассчитываются в виде суммы баллов с приведением к процентной шкале измерения (100 баллов). Этим обеспечивается сопоставимость *ТПО* с базисным периодом времени и расчетными значениями с другими организациями. Комплексный показатель *ТПО* рассчитываются путем суммирования частных показателей трудового потенциала, которые определяются путем умножения процентов их выполнения на весовые коэффициенты, отражающие относительную важность частного показателя в общей совокупности потенциалов.

Численные значения частных потенциалов определяются из плановых документов, оперативной, кадровой и бухгалтерской отчетности и рассчитывается в виде процентного отношения фактического значения к базисному по формуле:

$$X_i = \frac{P_i^{\phi}}{P_i^{\sigma}} \times 100 \quad (1)$$

Где X_i – процентное отношение i -го частного показателя, %,

P_i^{ϕ} – фактическое значение частного показателя (нат. ед., руб.)

P_i^{σ} – базисное значение частного показателя (план, норматив, факт предыдущего периода) за отчетный период (нат. ед., руб.).

Полученное в результате расчета численное значение (X_i) свидетельствует о степени достижения конечного результата (выполнение, перевыполнение,

недовыполнение) и должно иметь различную социально-экономическую оценку.

В диссертации предложено стимулирование частных показателей потенциалов проводить путем введения в оценку X_i скорректированных значений показателей по формуле:

$$Y_i = f(X_i) \quad (2)$$

где Y_i – численное значение скорректированного i -го частного показателя, %, $f(X_i)$ – математическая функция стимулирования i -го частного показателя.

При 100%-ном выполнении базисного показателя скорректированный показатель также должен быть равен 100%, а при отклонениях рассчитывается по конкретной функции стимулирования в зависимости от важности экономического значения показателя. Автор полагает целесообразным применения трех основных функций стимулирования.

- Стимулирование по линейной восходящей функции ($Y=X$), когда поощряется каждый процент достижения конечного результата, а при недовыполнении принимается фактическое значение. Наиболее простой случай стимулирования – «процент за процент» (рис. 2).

- Стимулирование по линейной нисходящей функции ($Y=200-X$), когда поощряется достижение результата с наименьшими затратами ресурсов, а за перерасход ресурсов начисляется меньшее число баллов. Постоянный коэффициент, равный 200, позволяет при $X=100$ иметь эквивалентное значение скорректированного показателя $Y=100$ (рис. 3).

- Функция обратного стимулирования («штрафных санкций») предусматривает начисление отрицательных процентов по формуле $Y=-X$, когда указанный показатель приводит к негативным явлениям в трудовой деятельности. Эти показатели не планируются, но учитываются (рис. 4).

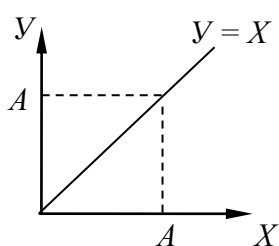


Рис. 2 - Стимулирование по «линейно-восходящей» функции

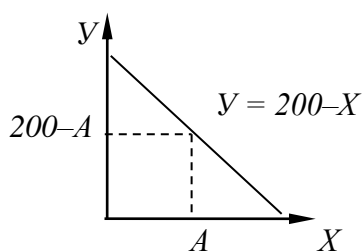


Рис. 3 - Стимулирование по «линейно-нисходящей» функции

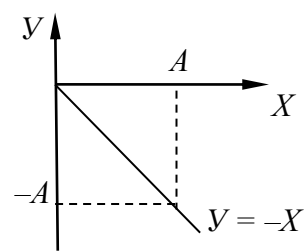


Рис. 4 - Функция обратного стимулирования

Источник: составлено автором

Частные показатели характеризуют вклад того или иного показателя в расчет интегральных показателей ТПО. Расчет частных показателей

осуществляется на основе скорректированных значений показателей и весовых коэффициентов по формуле:

$$P_i = Y_i \times B_i$$

где P_i – значение i -го частного показателя, баллы;

Y_i – скорректированный показатель, %;

B_i – весовой коэффициент i -го частного показателя, %.

Комплексный показатель *ТПО* является численным измерителем социально-экономического развития организации. При оценке разных результатов должна быть обоснована целесообразность расчета интегрального показателя. Полагаем, что использование среднего арифметического в оценке *ТПО* представляется более простым и убедительным, поскольку речь идет об учете вклада компонентов трудового потенциала в конечный результат, что подразумевает сложение составляющих. Суммирование частных показателей *ТПО* ведет к существенному сокращению трудоемкости расчетов и дает незначительное отклонение относительно абсолютной сущности явления.

4. Разработана и реализована авторская методика количественной оценки интегрального показателя трудового потенциала организации как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям, взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов.

Базисные значения могут представлять собой план, норматив, факт предыдущего года и др. Интегральный показатель трудового потенциала организации (*ТПО*) измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале и является средним арифметическим отношением суммы частных показателей к сумме весовых коэффициентов.

$$ТПО = [(0,13 \times K) + (0,18 \times O) + (0,22 \times П) + (0,18 \times И) + (0,12 \times С) + (0,17 \times Э)] / \sum B_i \quad (4)$$

где $K, O, П, И, С, Э$ – соответственно кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический трудовые потенциалы организации, в баллах;

$\sum B_i$ – сумма весовых коэффициентов частных показателей потенциалов, доли. Этот показатель необходим в случаях, когда отдельные частные показатели потенциала отсутствуют в организации за определенный период времени, и необходимо привести расчетные значения *ТПО* к 100-балльной шкале измерения. 100 баллов означает, что трудовой потенциал организации используется эффективно. Значение менее 100 баллов свидетельствует о недостаточно эффективном использовании персонала организации. Значение *ТПО* более 100 баллов говорит о высокой эффективности использования человеческих ресурсов организации.

Перечень и относительная значимость (ранги, веса) составляющих трудового потенциала организации были определены с помощью экспертного опроса 114 респондентов. Веса для расчёта интегрального показателя трудового потенциала организации присваивались каждому из его 6 компонентов и в свою очередь всем частным показателям в составе каждого из компонентов (см. рис. 1). Первое место с долей 0,22 эксперты отдали профессиональному трудовому потенциалу, факторы (показатели) которого, в свою очередь, были ранжированы с определением удельного веса каждого из них.

Эксперты сочли наиболее важным фактором профессионального трудового потенциала его проявление, реализацию – результативность труда, которую в анкете предлагалось определять как долю работников, стабильно выполняющих задания в течение года. Экспертами была также отмечена существенная роль стажа работы по специальности (профессии) и квалификации сотрудников. Второе и третье место поделили образовательный и инновационный потенциалы с долей 0,18 в трудовом потенциале организации

Оценивая значение факторов образовательного трудового потенциала организации, эксперты отметили ведущую роль базового образования по профессии (специальности); она оказалась чуть выше, чем доля работников с высшим образованием.

По представленной методике в 2021 г. был проведен расчет *ТПО* в ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области по данным за 2020 г. В качестве базовых приняты фактические значения за 2019 год. Результаты приведены в табл. 3. Расчет выявил значение *ТПО* в количестве 101,13 баллов, что выше нормативного значения в 100 баллов.

Таблица 3 – Расчет трудового потенциала организации на примере ОАО «Семеновский литейно-механический завод» за 2020 г.

Частные показатели	Факт за 2020 г, нат. ед.	Базис за 2019 г, нат. ед.	Процентное отношение, %	Функция стимулирования	Скорректированное значение	Весовой коэффициент, доли	Частный показатель
1. Кадровый потенциал						0,132	12,990
1.1. Среднемесячная численность работников	237 чел.	240 чел.	99	$y = 200 - x$	101	0,021	2,212
1.2. Гендерная структура (соотношение мужчин и женщин)	7,79	7,57	103	$y = x$	103	0,014	1,476
1.3. Возрастная структура трудового коллектива	38,2 лет	38,0 лет	101	$y = 200 - x$	99	0,024	2,376
1.4. Уровень заболеваемости работников за год	8,7 чел-дн.	8,2 чел-дн.	106	$y = 200 - x$	94	0,016	1,504
1.5. Работоспособность коллектива (число рабочих, выполняющих нормы выработки), чел.	131 чел.	135 чел.	97	$y = x$	97	0,028	2,716
1.6. Фонд рабочего времени за	238	247	96	$y = x$	96	0,016	1,536

Частные показатели	Факт за 2020 г, нат. ед.	Базис за 2019 г, нат. ед.	Процентное отношение, %	Функция стимулирования	Скорректированное значение	Весовой коэффициент, доли	Частный показатель
год, дни	дн.	дн.					
1.7. Текучесть рабочих кадров, %	5,5 %	5,0 %	110	$y = 200 - x$	90	0,013	1,170
2. Образовательный потенциал						0,183	17,979
2.1. Среднее количество лет обучения работников	11,4 лет	11,3 лет	101	$y = x$	101	0,022	2,222
2.2. Удельный вес работников с высшим образованием	15,7%	15,7%	100	$y = x$	100	0,033	3,300
2.3. Удельный вес работников со средним профессиональным образованием	23,7%	24,0%	99	$y = x$	99	0,024	2,376
2.4. Удельный вес работников со средним общим образованием	60,6%	60,3%	101	$y = 200 - x$	99	0,017	1,683
2.5. Доля работников с базовым образованием по профессии (специальности)	80%	77%	104	$y = x$	104	0,035	3,640
2.6. Среднее число дней переподготовки и повышения квалификации 1 работника в год	5 дней	6 дней	83	$y = x$	83	0,026	2,158
2.7. Уровень качества образования по оценкам работников	3,86 балла	3,86 балла	100	$y = x$	100	0,026	2,600
3. Профессиональный потенциал						0,222	21,035
3.1. Общий трудовой стаж работы на 1 работника организации	17,4 лет	16,9 лет	103	$y = x$	103	0,029	2,987
3.2. Средний стаж работы по специальности (профессии) на 1 работника	9,5 лет	9,0 лет	106	$y = x$	106	0,036	3,816
3.3. Уровень трудовой квалификации (средний разряд рабочих)	4,0 ед.	3,9 ед.	103	$y = x$	103	0,033	3,399
3.4. Удельный вес работников, владеющих 2 и более специальностями (профессиями)	0,254 ед.	0,246 ед.	103	$y = x$	103	0,031	3,193
1.5. Удельный вес работников, владеющих компьютером в режиме пользователя, %	31,2%	30,9%	104	$y = x$	104	0,029	3,016
3.6. Результативность труда (доля работников, стабильно выполняющих задания)	100%	98%	102	$y = x$	102	0,047	4,794
3.7. Потери рабочего времени из-за целодневных простоев на 1 человека	10 дней	0	-10 дней	$y = -x$	-10	0,018	-0,180
4. Инновационный потенциал						0,183	18,763
4.1. Удельный вес выпуска инновационной продукции в общем объеме выпуска	21,6%	18,6%	116	$y = x$	116	0,033	3,828

Частные показатели	Факт за 2020 г, нат. ед.	Базис за 2019 г, нат. ед.	Процентное отношение, %	Функция стимулирования	Скорректированное значение	Весовой коэффициент, доли	Частный показатель
4.2.Количество рацпредложений, изобретений, новаций на 1 работника, ед.	0,114	0,196	58	$y = x \geq 75$	75	0,031	2,325
4.3. Доля работников, занятых в НИОКР, доли	0,194	0,196	102	$y = x$	102	0,026	2,652
4.4.Доля расходов на НИОКР в себестоимости продукции	4,5%	4,5%	100	$y = x$	100	0,031	3,100
4.5.Степень износа основных производственных фондов	35%	32%	109	$y = 200-x$	91	0,027	2,457
4.6.Годовой экономический эффект от внедрения инноваций	27 млн. руб.	20 млн. руб.	135	$y = x \geq 75$	125	0,035	4,375
5. Социальный потенциал						0,123	12 584
5.1. Количество нарушений внутрифирменной дисциплины и морали на 1 работника	0,043	0,042	100	$y = 200-x$	100	0,017	1,700
5.2.Уровень стабильности коллектива (удельный вес работников, проработавших на заводе 3 и более лет)	90%	85%	106	$y = x$	106	0,026	2,756
5.3.Стабильность социально-психологического климата (удельный вес работников, не участвовавших в конфликтах),	100%	94%	106	$y = x$	106	0,022	2,728
5.4.Уровень соблюдения Трудового Кодекса РФ работниками	0,957 ед.	0,958 ед.	100	$y = x$	100	0,022	2,200
5.5.Уровень предоставления социальных благ в соответствие с трудовыми договорами	96%	96%	100	$y = x$	100	0,020	2,000
5.6.Удельный вес работников, прошедших аттестацию персонала, %	7,3	10,5	70%	$y = -x \geq 75$	75	0,016	1,200
6. Экономический потенциал						0,172	19,296
6.1.Объемы производства (работ, услуг) за год, млн. руб.	686,3 млн. руб.	617,3 млн. руб.	111%	$y = x$	111	0,029	3,219
6.2.Чистая прибыль организации за год, млн. руб.	158,6 млн. руб.	130,6 млн. руб.	121%	$y = x$	121	0,034	4,114
6.3.Производительность труда (выработка) на 1 работника, тыс.руб./чел.	2898 тыс. руб.	2572 тыс. руб.	113%	$y = x$	113	0,031	3,503
Общие доходы (зарплата, премии) по организации в расчете на 1 работника, тыс. руб.	565,6 тыс. руб.	506,4 тыс. руб.	112%	$y = x$	112	0,031	3,472
Доля фонда оплаты труда в	20%	20%	100%	$y = x$	100	0,023	2,300

Частные показатели	Факт за 2020 г, нат. ед.	Базис за 2019 г, нат. ед.	Процентное отношение, %	Функция стимулирования	Скорректированное значение	Весовой коэффициент, доли	Частный показатель
выручке организации, %							
Среднемесячная заработная плата на 1 работника	47136 руб.	42200 руб.	112%	$y = x$	112	0,024	2,688
ИТОГО						101,5	102,647
ИТОГО с поправкой на суммарный весовой коэффициент							101,13

Источник: составлено автором

5. Доказаны взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы. Выявлено, что более высокий уровень этих показателей, а также инновационная активность организации обеспечивают работникам повышенную заработную плату.

В диссертации исследовано влияние различных компонентов трудового потенциала работника на его заработную плату на основе результатов социологических опросов, проводившихся в 2011 г. и в 2018 г. В анкете респондентам, в частности, задавались следующие вопросы:

– *Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?* Ответы: да; нет.

– *Как Вы оцениваете качество уже имеющегося у Вас на данный момент образования?* Ответы – по 5-балльной шкале (5 – отличное, 1 – плохое).

– *Как Вы оцениваете качество уже имеющихся у Вас на данный момент профессиональной подготовки и навыков?* Ответы – по 5-балльной шкале (5 – отличное, 1 – плохое).

– *Участвовали ли Вы сами в инновационной деятельности?* Ответы: да; нет.

Исследование показало, что некоторые компоненты трудового потенциала работника, роль которых, казалось бы, несомненна, на доходы влияют незначительно. Одним из них оказался уровень образования работника. В анкетах в 2011 и 2018 гг., отвечая на вопрос: «*Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость зарплаты работников от уровня их образования?*», положительный ответ дали менее половины респондентов (37% в 2011 г. и 42% в 2018 г.). Таким образом, хотя в целом высокий уровень образования позитивно оценивается рынком труда, этот эффект не доминирует и его отмечают далеко не все респонденты.

Большое значение имеет не только формальный уровень образования, но и его качество. На рис. 6 показана взаимосвязь между заработной платой респондентов и их оценкой качества своего образования по 5-балльной шкале.

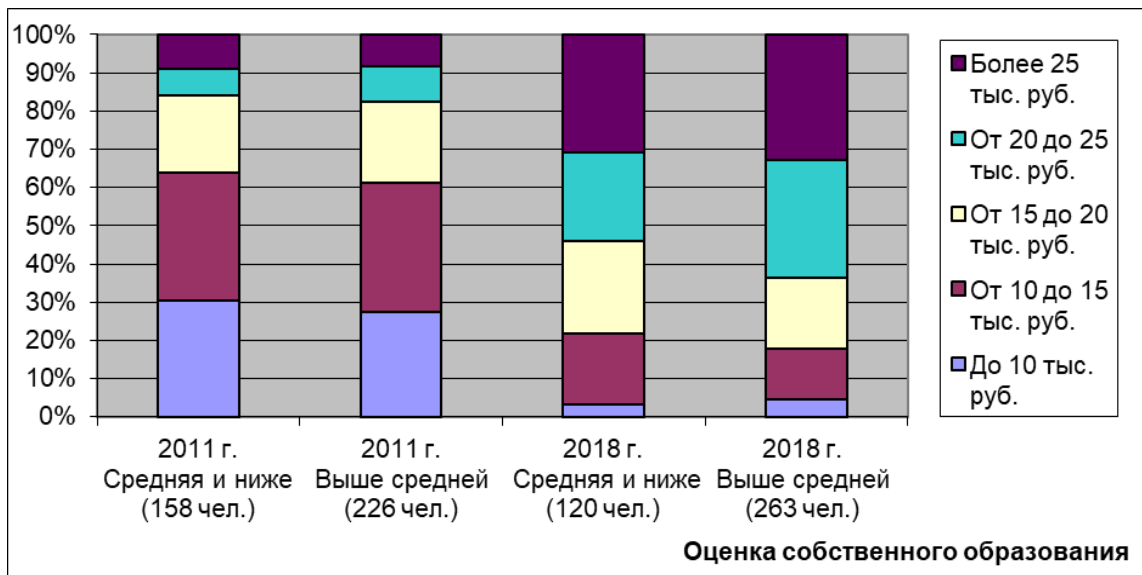


Рис. 6 – Распределение заработной платы работников по диапазонам в зависимости от оценки ими качества собственного образования
 Источник: составлено автором

Из рис. 6 видно, что положительная зависимость имеется в обеих выборках, но выражена она слабо. Таким образом, качество образования по данным опросов 2011 и 2018 гг., будучи компонентом трудового потенциала, оказывает не очень значительное влияние на уровень заработной платы работников, что достаточно тревожно, поскольку качество образования может рассматриваться как важный компонент трудового потенциала работника и организации. Анализ ответов респондентов также показал почти полное отсутствие зависимости зарплаток от наличия системы повышения квалификации в организации.

Несколько иные результаты выявлены при анализе зависимости зарплаты сотрудников от такого компонента их трудового потенциала, как опыт работы, уровень и качество трудовых навыков. Зависимость оплаты труда работника от его оценки собственных трудовых навыков по 5-балльной шкале показана на рис. 7.

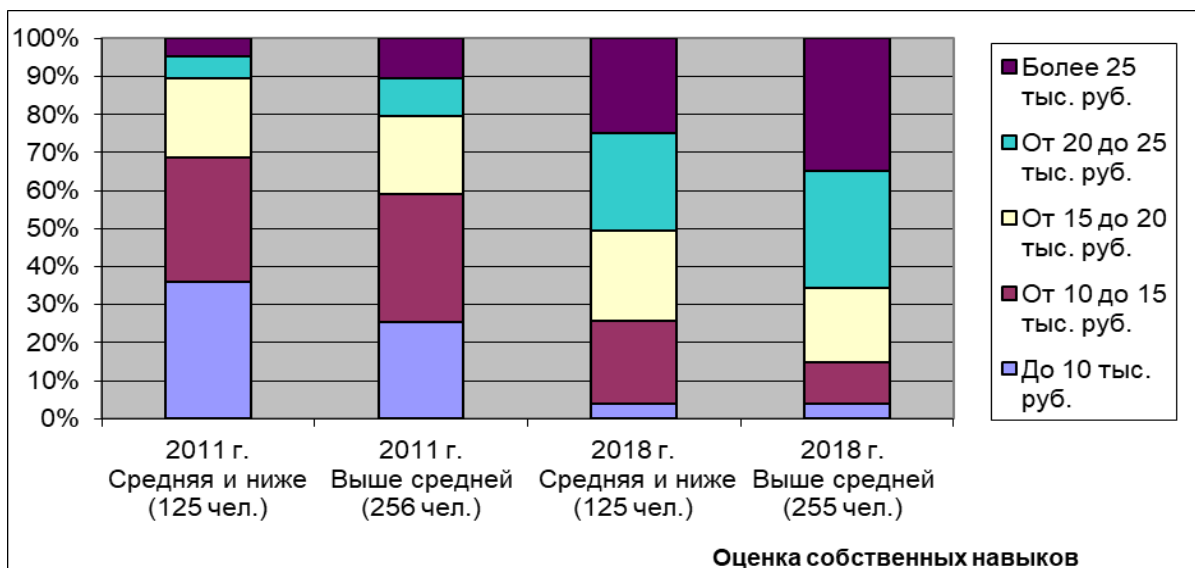


Рис. 7 – Распределение заработной платы работников по диапазонам в зависимости от оценки ими собственных трудовых навыков

Источник: составлено автором

Из рис. 7 видно, что положительная зависимость имеется в обеих выборках. В 2011 г. зарплату выше 20 тыс. руб. с месяц получали 20% работников в группе, оценившей свои трудовые навыки выше среднего (на 4 и 5), и 10% работников – в группе, оценившей свои трудовые навыки на 1, 2 или 3 балла. В 2018 году их соотношение составило соответственно 66% в группе из 255 человек и 50% в группе из 125 человек при общем росте номинальных зарплат.

Выявлено, что инновационная активность приносит дополнительный доход работнику, который её проявляет (рис.8).

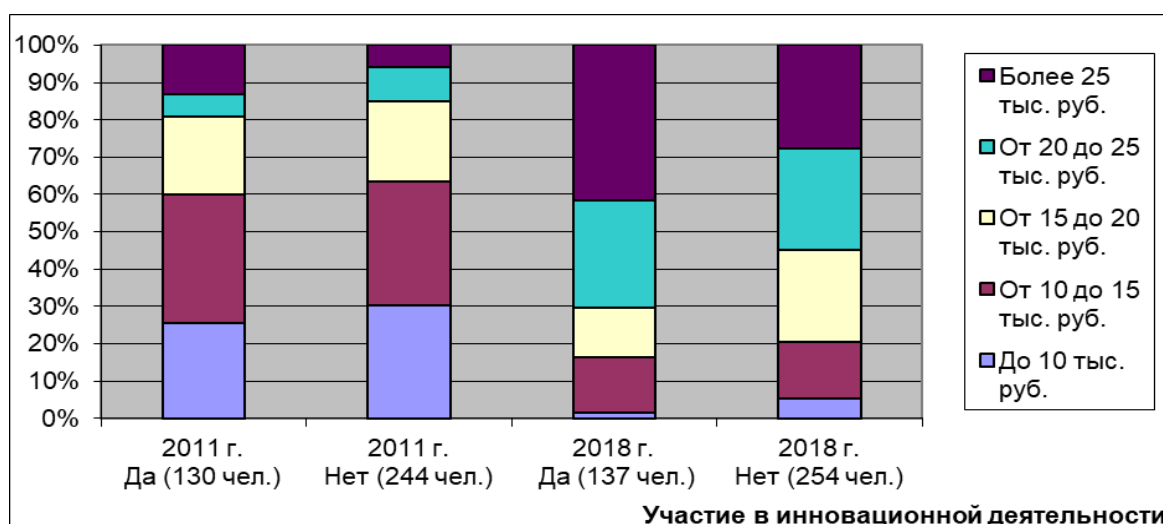


Рис. 8 – Распределение заработной платы работников в зависимости от их личного участия в инновационной деятельности предприятия

Источник: составлено автором

Из рис. 8 видно, что личное участие работника в инновационной деятельности влияет на размеры его заработной платы. У работников, принимавших участие в инновационной деятельности, доля людей с заработной платой более 25 тыс. руб. в месяц была в 1,5–2 раза выше, чем у тех, кто в инновационной деятельности не участвовал. Доля же людей с заработной платой до 10 тыс. рублей, напротив, была заметно ниже. Это подтверждает высказанное ранее предположение о влиянии инновационности работника на его конкурентоспособность, показателем которой является возможность занимать более высокооплачиваемые рабочие места.

Исследование также показало, что работнику выгодно не только проявлять индивидуальную инновационную активность, но и в принципе работать в организации, выпускающей инновационную продукцию и использующей инновационные технологии. По данным опросов 2011 и 2018 гг., инновационные предприятия в среднем обеспечивали своим сотрудникам более высокую заработную плату.

Основные выводы

1. Уточнена сущность понятий «трудовой потенциал организации», «трудовой потенциал работника» и их взаимосвязь с другими понятиями экономики труда: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал». Трудовой потенциал организации – это главная часть человеческих ресурсов, реализуемая на внутрифирменном рынке труда, которая интегрирует физиологические, образовательные, профессиональные, инновационные, социальные и экономические потенциалы работников.

2. Анализ методических подходов к оценке трудового потенциала организаций показал, что данный теоретический вопрос в области экономики труда изучен недостаточно широко, прежде всего, с точки зрения количественных методов его оценки. В диссертации предложен метод оценки трудового потенциала организации как суммы составных компонентов трудовых потенциалов работников, взвешенных с помощью весовых коэффициентов, и приведенных к 100-балльной нормативной шкале измерения.

3. В диссертации разработана и реализована авторская методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям (план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка), взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения.

4. Внедрение разработанной методики в хозяйственную практику предприятия показало возможность реальной оценки человеческих ресурсов и

трудового потенциала работников для их последующего эффективного развития в работе таких подразделений, как планово-экономические, отделы труда и заработной платы, отделы персонала. Экспериментальные расчеты трудового потенциала организации выполнены на примере ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области в 2021 году.

5. С помощью анализа данных опроса работников нижегородских предприятий доказаны взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы. В результате проведенного исследования выявлено, что более высокий уровень этих показателей, а также инновационная активность организации обеспечивают работникам большую заработную плату. Это означает положительное влияние данных показателей на валовой внутренний продукт России, так как он прямо зависит от потребительских расходов населения, которые в свою очередь определяются его доходами.

III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Троицкая А.А. Расчёт трудового потенциала организации на примере ОАО «Литейно-механический завод» // Теоретическая и прикладная экономика. – 2021. – № 3. – С. 14 - 29. DOI: 10.25136/2409-8647.2021.3.36250.
2. Гуськова И.В., Егоршин А.П., Троицкая А.А. Трудовой потенциал работника и организации: анализ и новые подходы // Труд и социальные отношения. 2021. №2. С 5-20.
3. Гуськова И.В., Егоршин А.П., Троицкая А.А. Методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации // «Путеводитель предпринимателя». 2021. №2. С.200-211.
4. Троицкая А. А., Мазин А. Л. Потенциал трудовой мобильности как компонент человеческого капитала работника // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 4. С. 321-336. – doi: 10.18334/et.7.4.100959
5. Троицкая А.А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. С. 647-657. – doi: 10.18334/et.6.2.40509.
6. Троицкая А.А. Понятие и классификация инновационных компонент человеческого капитала / И.В. Гуськова, А.А. Троицкая // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 10. С. 40.
7. Троицкая А. А. Проблемы и возможности развития инновационных качеств человеческого капитала российских предприятий / А.А. Троицкая // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда (ЭПОС). 2016. № 4. С. 71-76.

8. Троицкая А. А. Роль организационного человеческого капитала в повышении уровня инновационной активности российских предприятий / А.А. Троицкая // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015. № 11. С. 19-27.

9. Троицкая А. А. Понятие, классификация и проблемы развития инновационных компонент человеческого капитала / А.А. Троицкая // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда. ЭПОС. 2014, №4. С. 136-141.

10. Троицкая А. А. Стимулирование рынком труда инновационных компонент человеческого капитала / А.А. Троицкая // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 71-79.

11. Мазина А.А. (Троицкая А.А.). Оценка инновационных компонент человеческого капитала на рынке труда / А.А. Мазина // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 2. С. 74-79.

12. Мазина А.А. (Троицкая А.А.). Воздействие факторов организационной среды и управления персоналом на инновационную активность предприятия / А.А. Мазина // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 8. С. 91-97.

Другие публикации:

13. Mazin A.L., Troitskaya A.A., Kuznetsov V.P., Shmeleva N.V., Frantseva-Kostenko E.E. (2022) The Relationship Between the Workers Competitiveness and Their Labor Mobility in a Digital Economy. In: Bogoviz A.V., Suglobov A.E., Maloletko A.N., Kaurova O.V. (eds) Cooperation and Sustainable Development. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 245. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-77000-6_15.

14. Гуськова И.В., Егоршин А.П., Седунов В.К., Парфенова О.В., Троицкая А.А. Методика расчета трудового потенциала инновационной организации (на примере ОАО «Литейно-механический завод»): учебное пособие. – Нижний Новгород: МИЭМ, 2021. – 28 с.

15. Гуськова И.В., Троицкая А.А. Факторы конкурентоспособности взрослых работников на внутрифирменном рынке труда // Материалы III Международной научно-практической конференции «Обучение взрослых для профессионального и личностного развития: актуальные вопросы экономики труда», Москва, 07 октября 2020 года. М.: АТиСО, 2020. С. 26-28.

16. Троицкая А.А. Взаимосвязь понятий трудового потенциала и человеческого капитала // Материалы XXI международной научной конференции «Наука России: цели и задачи», Екатеринбург, 10 июня 2020 г. Екатеринбург: НИЦ «Л-Журнал», 2020. С. 71-73.

17. Троицкая А.А. Планирование затрат на повышение квалификации персонала предприятий с привлечением услуг научно-образовательных центров // Материалы Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития научной мысли», Пенза, 18 мая 2016 г. Уфа: «ОМЕГА САЙНС». С. 133-136.

18. Троицкая А.А. Значение организационного человеческого капитала предприятий для повышения их инновационной активности и перспективы его развития в рамках научно-образовательных центров // Материалы международной научно-практической конференции «Проблемы устойчивого развития социально-экономических систем: регион, город, район, организация», Нижний Новгород, 09 октября 2014 г. Нижний Новгород: НИМБ, 2014. С. 263-268.