5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
Научная статья
УДК 336.76
https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.10

РАЗВИТИЕ ЭФФЕКТИВНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО ПОДХОДА

Николай Алексеевич Николаев[1]

[1] Уральский государственный экономический университет, (д. 62/45, ул. 8 Марта / Народной Воли, г. Екатеринбург, 620144, Российская Федерация). E-mail: wagner83@mail.ru

Аннотация. **Введение**. *Статья посвящена обоснованию, разработке методического подхода к оценке и развитию организационно-экономических отношений работников, направленных на систематическое комплексное повышение результативности, эффективности деятельности на основе персонифицированного подхода. Целью стала разработка методологического подхода к оценке и развитию организационно-экономических отношений, направленных на комплексное повышение результативности, эффективности труда и эффективности деятельности работников производственных предприятий.* **Материалы и методы исследования.** *С использованием диалектического метода, методов системного, структурно-функционального анализа разработан методологический подход к оценке и развитию организационно-экономических отношений работников производственных предприятий, включающий авторские принципы, критерии, методы, методики расчета показателей.* **Результаты и обсуждение**. *Разработаны методические рекомендации собственникам и руководителям производственных предприятий к комплексному повышению результативности и эффективности деятельности работников.* **Заключение**. *По итогам проведенного исследования на основе предложенного подхода к оценке и развитию организационно-экономических отношений мы можем сделать вывод, что систематическое использование персонифицированных методов оценки и изменения ценностей, профессиональных и личностных качеств, интересов и мотивации к повышению эффективности деятельности организации, совершенствованию трудовой деятельности, вознаграждения и оценки удовлетворенности, а также принципов и методов создания условий неизбежности участия работников в повышении совершенствовании, согласованности действий приводит к комплексному повышению эффективности деятельности организации.*

Ключевые слова: *повышение эффективности деятельности персонала, оценка организационно-экономических отношений работников, условия формирования эффективно-ориентированных отношений работников*

Для цитирования: *Николаев Н. А. Развитие эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников производственных предприятий на основе персонифицированного подхода // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2023. № 5 (98). С. 85–98. https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.10*

Конфликт интересов: *авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

Статья поступила в редакцию 03.06.2023
одобрена после рецензирования 23.06.2023
принята к публикации 31.08.2023

Research article

DEVELOPMENT OF EFFECTIVELY ORIENTED ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC RELATIONS OF EMPLOYEES OF PRODUCTION ENTERPRISES BASED ON A PERSONALIZED APPROACH

Nikolai A. Nikolaev[1]

[1] Ural State Economic University (62/45, 8 March / Narodnaya Volya St., Yekaterinburg, 620144, Russian Federation). E-mail: wagner83@mail.ru

Abstract. **Introduction**. *The article is devoted to the substantiation, development of a methodological approach to the assessment and development of organizational and economic relations of employees aimed at a systematic comprehensive increase in productivity, performance efficiency based on a personalized approach. The goal was to develop a methodological approach to the assessment and development of organizational and economic relations aimed at a comprehensive increase in productivity, labor efficiency and the efficiency of employees of production enterprises.* **Materials and methods.** *With the use of the dialectical method,*

© Николаев Н.А., 2023

methods of systemic, structural and functional analysis, a methodical approach to the assessment and development of organizational and economic employees of manufacturing enterprises has been developed, including the author's principles, criteria, methods, methods for calculating indicators. **Results and discussion**. *Methodological recommendations have been developed for owners and managers of manufacturing enterprises for a comprehensive increase in the effectiveness and efficiency of workers' activities.* **Conclusion**. *Based on the proposed approach to the assessment and development of organizational and economic relations, we can conclude that the systematic use of personalized methods for assessing and changing values, professional and personal qualities, interests and motivation to improve the effectiveness of organization, improvement of labor activity, remuneration and satisfaction assessment, as well as the principles and methods of creating conditions for the inevitability of the participation of employees in improving the improvement, coordination of actions leads to a comprehensive increase in the efficiency of the organization.*

Keywords: *improving the efficiency of personnel activities, assessment of organizational and economic relations of employees, conditions for the formation of effective-oriented relations of employees*

For citation: *Nikolaev N.A. Development of effectively oriented organizational and economic relations of employees of production enterprises based on a personalized approach. Newsletter of the North-Caucasus Federal University. 2023. № 5 (98). С. 85–98. (In Russ.). https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.10*

Conflict of Interest: *the author declares no conflict of interest.*

The article has been submitted 03.06.2023
to the editor approved after peer review 23.06.2023
accepted for publication 31.08.2023

Введение / Introduction. Современные условия деятельности российских предприятий характеризуются динамично меняющейся внешней средой, высокими темпами внедрения инноваций, растущей внутренней и международной конкуренцией, введением беспрецедентных санкций со стороны Западных и некоторых Азиатских стран. В этих условиях для выживания и сохранения конкурентоспособности на рынке собственникам и менеджменту предприятий необходимо обеспечить формирование и развитие отношений работников, обеспечивающих достижение целевого уровня и систематическое повышение результативности, эффективности труда и эффективности деятельности организации. Однако, как показывает анализ результатов деятельности российских производственных предприятий, степень выполнения нормативных и целевых показателей результативности, производительности и эффективности труда персонала отличается между собой от 30 % до 5 и более раз. Работники могут выполнять производственные планы, достигая целевого уровня результативности, однако при этом производить продукты труда не соответствующего требуемым стандартам качества, расходовать ресурсы значительно выше установленных нормативов. Это определяет практический аспект актуальности задачи формирования отношений работников, направленных на систематическое, взаимовыгодное, согласованное повышение результативности и эффективности деятельности персонала и организации. Каждый работник организации обладает своими индивидуальными ценностями, интересами, привычными моделями трудового поведения, жизненными опытом, квалификацией и другими профессиональными и личностными особенностями, без понимания и учета которых сформировать и развивать эффективно-ориентированные отношения невозможно. Поэтому мы считаем необходимым использование персонифицированного подхода к формированию организационно-экономических отношений работников, направленных на повышение результативности и эффективности деятельности организации.

Несмотря на большое количество исследований, посвященных отдельным аспектам индивидуального управления работниками в отечественной и зарубежной литературе, нам не удалось обнаружить исследований, в которых представлена полноценная теория и методология формирования и развития эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников. Подходы к персонифицированному управлению работниками представлены в таблице 1.

Таблица 1

Направления развития теории и методологии персонифицированного управления работниками / Directions of development of the theory and methodology of personalized employee management

№	Направление	Основное содержание и авторы исследований
1	Индивидуальное стимулирование и мотивация труда персонала	Формирование индивидуальных материальных и нематериальных стимулов для повышения мотивации трудовой деятельности. Авторы: А. Я. Кибанов [1], А. Маслоу [2], Е. Лоулер, Л. Портер [3], Ф. Херцберг [4], А. Г., Ядов [5] и другие.

№	Направление	Основное содержание и авторы исследований
2	Индивидуальное профессиональное и социальное развитие сотрудников	Разработка систем индивидуального обучения, профессионального, карьерного, социального развития сотрудников. Авторы: А. Я. Кибанов [1], Б. М. Генкин [6], М. Армстронг [7], А. В. Посаженникова [9], О. К. Клопова [8], И. И. Насонова, С. И. Грахова [10] и другие.
3	Индивидуальное развитие компетенций персонала	Развитие теории и методологии управления компетенциями персонала с использованием индивидуального подхода. Авторы: С. А. Ахаян [11], Л. В. Лабунский [11], О. Л. Чуланова [13] и другие.
4	Персонифицированное развитие человеческого и трудового капитала персонала	Развитие теории и методологии управления трудовым и человеческим капиталом персонала предприятия. Авторы: В. А. Галкин [14], Т. А. Коркина [15], А. М. Макаров [16], М. Н. Полещук [17] и другие.
5	Согласование индивидуальных и корпоративных ценностей	Методология развития корпоративной культуры в аспекте согласования индивидуальных и корпоративных ценностей. Авторы: В. Н. Белкин [18], Б. Б. Басаев, А. Б. Фиапшев, А. А. Фиапшева [19],Е. Б. Ермишина [20], Дж. Лайкер, М. Хосеус [21], Н. В. Левкин [22] и другие.

Как видно из проведенного анализа, на сегодняшний день в научно-методической литературе представлены труды, посвященные развитию и совершенствованию важных элементов, которые включают в себя организационно-экономические отношения: профессионально важные и личностные качества субъектов отношений – собственников, руководителей и работников; содержание отношений – системы планирования, мотивации и стимулирования, контроля и оценки труда, трудовых и производственных процессов; институциональное обеспечение развития организационно-экономических и социально-трудовых отношений работников. Однако, на наш взгляд, недостаточно развитой для практического применения остается методология формирования и развития эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников на основе персонифицированного подхода, систематическое использование которой позволило бы сформировать эффективно-ориентированный трудовой коллектив, способный и высокомотивированный к непрерывному совершенствованию, инновационному развитию, сбалансированному повышению эффективности деятельности организации. Это обосновывает высокую научно-практическую актуальность исследования.

Целью исследования стала разработка методического подхода к оценке и развитию организационно-экономических отношений, направленных на комплексное повышение результативности, эффективности труда и эффективности деятельности работников производственных предприятий. Объектом исследования выступила трудовая деятельность работников производственных предприятий. Предмет исследования – организационно-экономические отношения по поводу комплексного повышения эффективности деятельности работников производственных предприятий. Идея работы – целенаправленное сбалансированное развитие корпоративной культуры, профессионально важных качеств, системы планирования, организации, стимулирования и мотивации, контроля, процесса трудовой деятельности на основе индивидуального подхода к конкретным работникам, учитывающего их ценности, интересы, личностные качества приводит к повышению уровня эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений.

Материалы и методы исследований / Materials and methods of research. Для обоснования и разработки методологического подхода к оценке и развитию эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников производственных предприятий использованы общенаучные методы: диалектический, системный анализ и синтез, структурно-функциональный анализ, качественный анализ и синтез. Также использовались специальные методы,

содержание которых во многом определяется предметом исследования: комплекс методов наблюдения за поведением работников, опроса, анализа управленческой документации; методы и методики расчета показателей результативности, эффективности труда и деятельности работников, методы математической статистики, корреляционный анализ, процессный подход к развитию отношений работников. Организационно-экономические отношения представляют собой объективные отношения, в которые вступают работники по поводу организации производства, распределения, обмена, потребления материальных и нематериальных благ. Под эффективно-ориентированными организационно-экономическими отношениями работников понимаются отношения работников, руководителей и собственников по поводу осуществления деятельности персонала, подразделений организации с необходимым уровнем результативности и эффективности.

Организационно-экономические отношения включают в себя:

1) субъекты – собственники, наемные руководители и работники, включая их ценности, нормы поведения, профессиональные, личностные качества;
2) содержание отношений субъектов – целенаправленность деятельности, мотивация, согласованность действий и взаимодействия, систему планирования, организации, контроля осуществления трудовой деятельности;
3) оценку субъектами отношений и результатов совместной деятельности;
4) институциональное обеспечение устойчивости и воспроизводства отношений работников в организации. Нами предложена схема методического подхода к оценке эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников (см. рис. 1)

Этап оценки результативности и эффективности деятельности работников. Результативность труда рассчитывается как отношение фактического количества продуктов труда, произведенных работником, по отношению к целевым или плановым:

$$РТ = \frac{ПродТ_{факт}}{ПродТ_{норм.(план)}}, \quad (1)$$

где $ПродТ_{факт}$ – фактическое количество продуктов труда, созданных работником, подразделением, организацией за определенный период времени, ед.; $ПродТ_{норм(план)}$ – нормативное или плановое количество продуктов труда, которые должен производить работник, подразделение, организация за определенный период времени в условиях конкретного предприятия на основе действующих нормативов.

Эффективность труда работника рассчитывается согласно экономической теории труда Белкина В.Н. как отношение количества продуктов труда с учетом уровня качества (полезного эффекта труда) в единицу рабочего времени:

$$ЭТ = \frac{ПродТ \times УК}{РВ}, \quad (2)$$

где ПродТ – количество продуктов труда, произведённое работником, ед.; УК – уровень качества продуктов труда, рассчитываемый как отношение фактических характеристик качества к нормативным, ед.; РВ – рабочее время.

Относительная целевая эффективность труда рассчитывается как отношение фактической эффективности труда работника, подразделения, организации к нормативной:

$$ЭТ_{цел} = \frac{ЭТ_{факт}}{ЭТ_{норм}}, \quad (3)$$

где ЭТфакт – фактическая эффективность труда работника, ед. ПЭТ/РВ; ЭТнорм – нормативная эффективность труда работника, ед. ПЭТ/РВ.

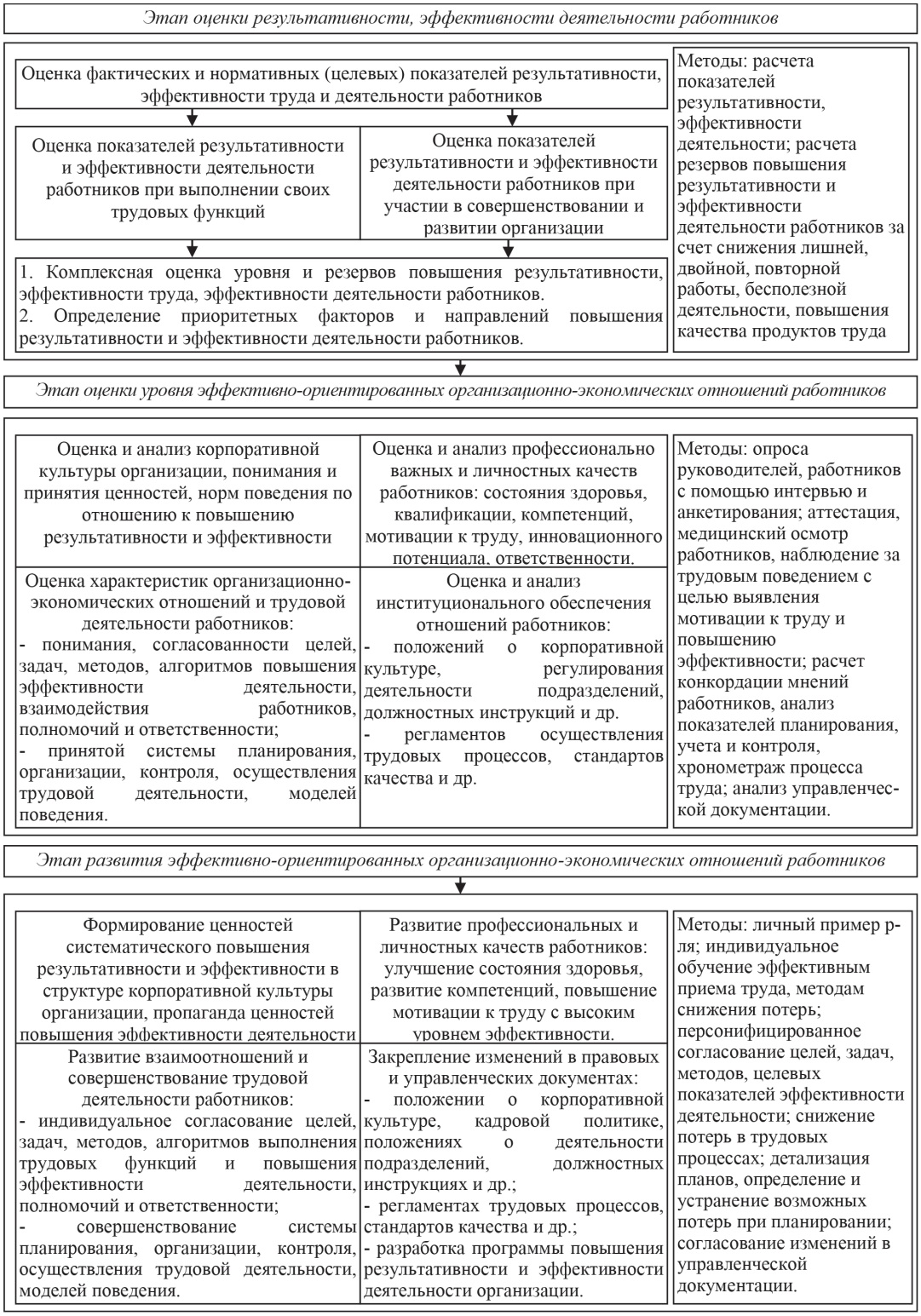

Рис. 1. Схема методологического подхода к оценке и развитию эффективно-ориентированных отношений работников / The scheme of the methodological approach to the assessment and development of effectively-oriented employee relations

Эффективность трудовой деятельности рассчитывается как отношение количества полезного эффекта труда, созданного работником, к затратам живого и овеществленного труда на его получение:

$$ЭТД = \frac{ПродТ \times УК}{З_{ж.т} + З_{ов.т}}, \quad (4)$$

где $З_{ж.т.}$ – затраты живого труда работника(ов) на создание продуктов труда, выраженные в трудозатратах или в стоимости затраченной рабочей силы; $З_{ов.т.}$ – затраты овеществленного труда работника(ов) на создание продуктов труда, выраженные в натуральных или денежных единицах.

Относительная целевая эффективность трудовой деятельности рассчитывается как отношение фактической эффективности трудовой деятельности работника, подразделения, организации к нормативной или плановой:

$$ЭТД_{цел} = \frac{ЭТД_{факт}}{ЭТД_{норм}}, \quad (5)$$

где $ЭТД_{факт}$ – фактическая эффективность трудовой деятельности работника, ед. ПЭТ/Затраты; $ЭТД_{норм}$ – нормативная эффективность трудовой деятельности работника, ед. ПЭТ/Затраты.

Таким образом, эффективность трудовой деятельности работника является комплексным показателем, который учитывает количество произведенных продуктов труда, уровень их качества, затраты живого и овеществленного труда на их получение.

В соответствии с нашим подходом мы отличаем понятия «результативность», «эффективность труда и результативность», «эффективность деятельности работников». Труд является целесообразной деятельностью человека или группы людей, направленной на изменение предмета труда. В структуре трудовой деятельности выделяется субъект, предмет, орудия труда, продукт труда, затраты непосредственного живого труда и овеществленного труда на его получение. Следовательно, результативность, эффективность труда являются категориями, характеризующими непосредственную трудовую деятельность работника или группы работников. В отличие от продукта труда, результатами деятельности работника или группы работников принято считать не только их непосредственные продукты труда, но и такие результаты, которые зависят от внешних по отношению к труду факторов. Например, удовлетворенность клиента как результат деятельности продавца и субъективного восприятия покупателя, выполнение плана по выручке как результат деятельности отдела продаж и изменения спроса, снижение производственного травматизма как результат деятельности руководителя, службы охраны труда и осуществление действий, направленных на снижение риска травмирования работниками и т. д. Результат труда представляет собой то, что планируется получить или получено в результате какой-либо деятельности. Таким образом, можно сделать вывод, что отличием результатов деятельности от результатов труда является существенное влияние внешних факторов. Схематично соотношение понятий «продукт труда» и «результат деятельности» работника представлено на рисунке 2.

На основании предложенного подхода мы разделяем категории «результативность труда», «эффективность труда», «эффективность трудовой деятельности» работника от категорий «результативность деятельности», эффективность деятельности».

Результативность деятельности работника рассчитывается как отношение фактического количество результатов, достигнутых работником(ми), по отношению к целевым или плановым:

$$РД = \frac{Р_{факт}}{Р_{норм.(план)}}, \quad (6)$$

где $Р_{факт}$ – фактические результаты деятельности работника за определенный период времени, ед.; $Р_{норм(план)}$ – нормативные или плановые результаты деятельности работника, ед.

Рис. 2. Схема соотношения понятий «продукт труда» и «результат деятельности» работника / The scheme of the relationship between the concepts of «product of labor» and «result of activity» of the employee

Эффективность деятельности работника рассчитывается как отношение количества результатов, достигнутых работником, с учетом уровня их качества, к трудовым, материальным и денежным затратам овеществленного труда на его получение:

$$ЭД = \frac{Р \times УК}{З_т + З_{мат} + З_{ден}}, \quad (7)$$

где $З_т$ – трудовые затраты на получение результатов, выраженные в затраченном рабочем времени или в стоимости затраченной рабочей силы; $З_{мат}$ – материальные затраты на получение результатов, выраженные в натуральных или денежных единицах; $З_{ден}$ – денежные затраты на получение результатов, ден. ед.

Относительная целевая эффективность деятельности рассчитывается как отношение фактической эффективности деятельности работника, подразделения, организации к нормативной или плановой:

$$ЭД_{цел} = \frac{ЭД_{факт}}{ЭД_{норм}}, \quad (8)$$

где $ЭД_{факт}$ – фактическая эффективность деятельности работника, ед. РД/Затраты; $ЭД_{норм}$ – нормативная эффективность деятельности работника, ед. РД/Затраты.

Показатель комплексной оценки эффективности деятельности рассчитывается как среднее арифметическое показателей трудовой эффективности и эффективности деятельности работника:

$$ПЭД_{компл} = \frac{ЭТД_{цел} + ЭД_{цел}}{2}, \quad (9)$$

где $ЭТД_{цел}$ – относительная целевая эффективность трудовой деятельности работника, ед.; $ЭД_{цел}$ – относительная целевая эффективность деятельности работника, ед.

Этап оценки уровня развития эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников. Оценка и развитие уровня развития эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников основана на следующих принципах:

1) принцип системности: структурные элементы отношений работников рассматриваются во взаимосвязях и взаимоотношениях, образующих единую систему, которая определяет взаимную целенаправленность, мотивацию, результативность и эффективность деятельности работников;
2) принцип персонифицированного подхода: использование индивидуального подхода к оценке и развитию отношений конкретных работников, а также групп непосредственно взаимодействующих работников подразделения или организации;
3) принцип необходимости: основной целью и критерием формирования и развития эффективно-ориентированных отношений является создание условий, при которых достижение, систематическое повышение результативности и эффективности деятельности будет являться критически важной потребностью работников и, как следствие, формировать высокую мотивацию;
4) принцип сбалансированности: для системного повышения уровня эффективно-ориентированных отношений необходимо развитие всех составляющих элементов: развитие корпоративной культуры, профессионально важных и личностных качеств работников, совершенствование согласованности взаимоотношений и взаимодействия, изменение системы управления трудом, анализ и изменение моделей трудовой деятельности, закрепление изменений в управленческой документации.

На основании схемы, представленной на рисунке 1, нами разработана шкала оценки уровня развития эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников, представленная в таблице 2.

Таблица 2

Шкала оценки уровня развития эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников / Scale of assessment of the level of development of effectively-oriented organizational and economic relations of employees

Характеристики отношений	Качественный уровень развития эффективно-ориентированных отношений работников			
	Высокий (3 балла)	Средний (2 балла)	Низкий (1 балл)	Очень низкий (0 баллов)
1. Корпоративная культура: ценности, принципы, нормы поведения работников				
1. Ценность достигать и систематически повышать эффективность деятельности в принципах организации	Является важнейшим, необходимым принципом в культуре	Является важным, но не главным принципом в культуре	Является второстепенным, неважным принципом в культуре	Не имеет никакого значения, отсутствует в культуре
2. Понимание и принятие ценностей повышения работником эффективности	Работник понимает ценности и сам руководствуется ими в деятельности	Работник понимает ценности и по требованию ими руководствуется	Руководитель частично понимает ценности, но ими не руководствуется	Работник не понимает ценности и игнорирует их
3. Принятые модели и нормы поведения по отношению к результативности и эффективности деятельности	Старается действовать с необходимой эффективностью и совершенствовать деятельность	Старается выполнить требуемые нормы результативности и эффективности деятельности	Делает требуемый минимум для достижения результативности и эффективности деятельности	Не старается достичь минимальной результативности и эффективности деятельности

Характеристики отношений	Качественный уровень развития эффективно-ориентированных отношений работников			
	Высокий (3 балла)	Средний (2 балла)	Низкий (1 балл)	Очень низкий (0 баллов)
2. Профессиональные и личностные качества работников				
4. Личная продуктивность – количество продуктов труда, которое способен производить работник	Количество продуктов труда существенно выше нормативов	Количество продуктов труда соответствует нормативам	Количество продуктов труда ниже нормативов	Количество продуктов труда существенно ниже нормативов
5. Состояние здоровья	Отличное состояние здоровья, способствующее эффективному выполнению трудовых функций	Нормальное состояние здоровья, не мешающее выполнять свои трудовые функции	Незначительные нарушения состояния здоровья, не мешающие выполнять свои трудовые функции	Нарушения состояния здоровья, мешающие выполнять свои трудовые функции
6. Уровень квалификации и компетенций	Уровень квалификации соответствует или выше требуемого к выполняемым трудовым функциям и целям развития предприятия.	Уровень квалификации по большинству характеристик соответствует выполняемым трудовым функциям и целям развития предприятия.	Уровень квалификации по меньшинству характеристик соответствует выполняемым трудовым функциям и целям развития предприятия.	Уровень квалификации не соответствует выполняемым трудовым функциям и целям развития предприятия.
7. Мотивация к повышению эффективности	Работник очень высоко мотивирован, увлечен повышением эффективности. По своей инициативе вносит предложения по совершенствованию деятельности.	Работник достаточно мотивирован, вовлечен в повышение эффективности деятельности. Участвует в повышении эффективности.	Работник низко мотивирован к повышению эффективности деятельности. Участвует дополнительном стимулировании.	Отказывается от участия в повышении эффективности деятельности даже при дополнительном стимулировании и контроле.
8. Инновационный потенциал	Инновационный потенциал полностью соответствует планам освоения нововведений.	Инновационный потенциал в основном соответствует планам освоения нововведений.	Инновационный потенциал частично соответствует планам освоения нововведений.	Инновационный потенциал не соответствует планам освоения нововведений.
9. Ответственность	Работник всегда выполняет взятые обязательства	Работник в большинстве выполняет взятые обязательства	Работник в меньшинстве выполняет взятые обязательства	Работник не выполняет взятые обязательства
3. Характеристики взаимных отношений, направленности и согласованности трудовой деятельности работников				
10. Отношение интересов работников к повышению эффективности	Интересы работников являются очень сильными, устойчивыми мотивами действий	Интересы одного из работников являются сильными, устойчивыми мотивами действий	Интересы работников являются слабыми, неустойчивыми мотивами действий	Интересы работников к повышению эффективности отсутствуют
11. Согласованность ожидаемых результатов повышения эффективности, планов целей, задач, методов	Работниками полностью согласованы цели, планы: задачи, действия, ожидаемые результаты повышения эффективности	Работниками в основном согласованы цели, планы: задачи, действия, ожидаемые результаты повышения эффективности	Работниками частично, в некоторых аспектах согласованы цели, планы: задачи, действия, ожидаемые результаты повышения эффективности	Работниками не согласованы цели, планы: задачи, действия, ожидаемые результаты повышения эффективности

Характеристики отношений	Качественный уровень развития эффективно-ориентированных отношений работников			
	Высокий (3 балла)	Средний (2 балла)	Низкий (1 балл)	Очень низкий (0 баллов)
12. Соответствие полномочий и ответственности работников	Полномочия и ответственность сотрудников с запасом достаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества	Полномочия и ответственность сотрудников в основном достаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества	Полномочия и ответственность сотрудников частично достаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества	Полномочия и ответственность сотрудников не достаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества
13. Соответствие трудового потенциала целям и задачам повышения эффективности	Трудовой потенциал взаимодействующих работников с запасом достаточен для решения задач и достижения целей сотрудничества.	Трудовой потенциал взаимодействующих работников в основном достаточен для решения задач и достижения целей сотрудничества.	Трудовой потенциал взаимодействующих работников по меньшей части характеристик достаточен для достижения целей сотрудничества.	Трудовой потенциал взаимодействую-щих сотрудников явно недостаточен для достижения целей сотрудничества.
14. Целенаправленность и слаженность деятельности работников в процессе выполнения трудовых функций и повышения эффективности	Совместные действия работников полностью соответствуют согласованной цели, выделенное время полностью и целесообразно используется	Совместные действия работников в основном соответствуют согласованной цели, основная часть выделенного времени целесообразно используется	Совместные действия работников частично соответствуют согласованной цели, основная часть времени используется нецелесообразно	Совместные действия работников не соответствуют согласованной цели, выделенное время затрачивается нецелевым образом
4. Институциональное обеспечение развития эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников				
15. Закрепление ценностей, норм поведения для повышения эффективности в положениях о корпоративной культуре, о подразделениях	Ценности повышения эффективности деятельности закреплены как важнейшие в положениях, должностных инструкциях	Ценности повышения эффективности деятельности закреплены в положениях, должностных инструкциях	Некоторые ценности повышения эффективности деятельности закреплены в положениях, должностных инструкциях	Ценности повышения эффективности деятельности отсутствуют в положениях, должностных инструкциях
16. Освоение и закрепление эффективных способов осуществления трудовых процессов в регламентах, стандартах	Систематически осваиваются и закрепляются в регламентах эффективные способы осуществления трудовых процессов	Эффективные способы осуществления трудовых процессов осваиваются периодически, регламенты совершенствуются редко	Эффективные способы осуществления трудовых процессов осваиваются редко, только по мере крайней необходимости. Регламенты не изменяются	Эффективные способы осуществления трудовых процессов не осваиваются. Регламенты отсутствуют или не соответствуют деятельности работников
17. Программа повышения результативности, эффективности труда, деятельности работников и организации	В организации есть полностью согласованная, сбалансированная программа развития, повышения результативности и эффективности деятельности	В организации есть согласованная, сбалансированная по основным задачам программа развития, повышения результативности и эффективности деятельности	В организации есть программа, включающая отдельные задачи программы развития, повышения результативности и эффективности деятельности	Программа развития организации, повышения результативности и эффективности деятельности работников отсутствует

На основе результатов оценки по предложенной шкале рассчитываются интегральные показатели качества и характеристик отношений работников.

Интегральный показатель качеств работников рассчитывается как среднеарифметическое характеристик ценностей, принципов, норм поведения, профессиональных и личностных качеств работников:

$$П_{кач.р.} = \frac{\sum П_{кач.р.i}}{27}, \quad (10)$$

где $П_{кач.р.i}$ – показатель качеств работников по *i*-й характеристике, определяемой по п. 1–9 по шкале, представленной в таблице 2; 27 – максимальное количество баллов по оцениваемым показателям.

Интегральный показатель отношений рассчитывается как среднеарифметическое характеристик и институционального обеспечения развития организационно-экономических работников:

$$П_{отн} = \frac{\sum П_{отн.i}}{24}, \quad (11)$$

где $П_{отн.i}$ – показатель отношений работников по *i*-й характеристике, определяемой по п. 10–17 по шкале, представленной в таблице 2; 24 – максимальное количество баллов по шкале организационно-экономических отношений работников.

На основании обоснованных показателей оценки качеств и организационно-экономических отношений работников нами выводится интегральный показатель качеств и организационно-экономических отношений работников:

$$П_{кач.отн.} = П_{кач.р.} \times П_{отн.} \quad (12)$$

Минимальное значение показателя 0, максимальное значение 1,0.

Чем выше показатель, тем выше уровень эффективно-ориентированных отношений работников.

Результаты исследований и их обсуждение / Research results and their discussion. В результате проведенного исследования нами был разработан методологический подход к оценке уровня развития эффективно-ориентированных отношений работников производственных предприятий, включающий оригинальные принципы, методы, методики расчета показателей результативности, эффективности труда и деятельности. Разработанный подход позволяет проводить комплексную оценку организационно-экономических отношений работников, их отношения, мотивации и согласованности действий, направленных на развитие и совершенствование деятельности организации, результатами которой является повышение ее результативности и эффективности.

С использованием предложенного методического подхода к оценке системы управления персоналом автором было проведено эмпирическое исследование зависимости комплексной эффективности деятельности работников от уровня развития эффективно-ориентированных отношений работников, результаты которого представлены на рисунке 3.

Теоретическое обоснование установленной эмпирической зависимости заключается в том, что развитие эффективно-ориентированных отношений путем согласования целей, интересов в отношении целей, алгоритмов взаимодействия, ресурсов, ответственности и полномочий закономерно приводит к повышению эффективности и результативности деятельности работников. Развитие качеств повышает эффективность личной деятельности работника, а развитие организационно-экономических отношений эффективность совместной деятельности персонала подразделений и организации в целом.

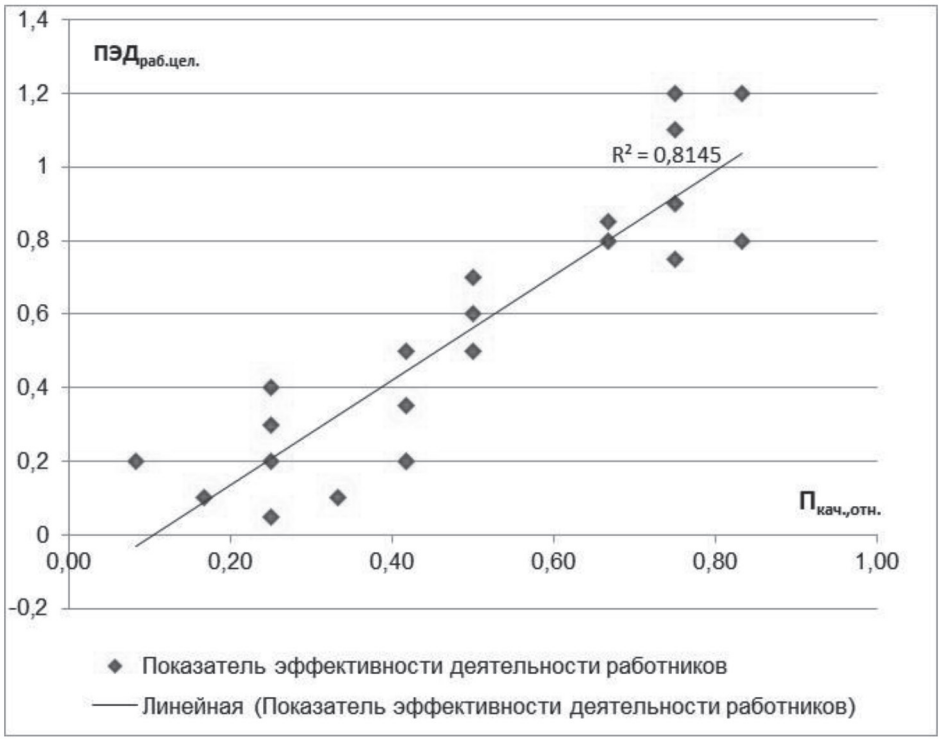

Рис. 3. Зависимость комплексной эффективности деятельности от уровня развития эффективно-ориентированных отношений работников / The dependence of the complex efficiency of activity on the level of development of effectively-oriented employee relations

Заключение / Conclusion. Предложенный методологический подход позволяет проводить системную оценку уровня эффективно-ориентированных организационно-экономических отношений работников производственных предприятий, выявлять приоритетные направления их развития, осуществлять сбалансированное развитие корпоративной культуры, профессионально важных личностных качеств, отношения работников, которое позволяет закономерно и систематически повышать результативность, эффективность деятельности персонала и организации.

Установленная эмпирическая зависимость комплексной эффективности деятельности работников от уровня развития эффективно-ориентированных отношений подтверждает достоверность выдвинутой гипотезы исследования.

Применение предложенного методического подхода на производственных предприятиях Свердловской, Челябинской областей позволило обоснованно разработать и реализовать программы развития, повышения результативности и эффективности деятельности организации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2014. 695 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб., 2009. 479 с.
3. Lawler E. E., Porter L. W. The Effect of performance on job satisfaction // Industrial Relations, 1967. Vol. 7.
4. Херцберг Ф., Майнер М. У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 127.
5. Ядов В. А. Диспозиционная концепция личности // Социальная психология в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2000. С. 76–93.
6. Генкин Б. М., Глухова А. В., Дуракова И. Б. и др. Управление персоналом в России: 100 лет: монография. М.: Инфра-М, 2015. 320 с.

7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовика. СПБ.: Питер, 2010. 842 с.
8. Клопова О. К. Индивидуальный подход к обучению специалистов по управлению персоналом // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2012. № 11 (115). С. 144–150.
9. Посаженникова А. В. К вопросу об управлении индивидуальным развитием сотрудника организации // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2016. № 32. С. 61–66.
10. Насонова И. И., Грахова С. И. Фасилитационная сессия «Колесо успеха» как инструмент подготовки индивидуального плана развития сотрудника // Международный научно-исследовательский журнал. 2019. № 3 (81). С. 140–143.
11. Ахаян С. А. Управление компетентностью руководителей малых предприятий: дис. … канд. экон. наук : 08.00.05. М., 2003. 173 с.
12. Лабунский Л. В. Принципы развития компетенций персонала // Управление персоналом. 2004. № 3. С. 36–37.
13. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография. М.: Инфра-М, 2018. 400 с.
14. Галкин В. А., Лабунский Л. В., Макаров А. М. и др. Управление персоналом – концепция НТЦ-НИИОГР // Итоги и проблемы производства, науки и образования в сфере добычи полезных ископаемых открытым способом: материалы междунар. науч.-техн. конф. (Екатеринбург, 10–12 окт. 2002 г.). Екатеринбург: УГГГА, 2002. С. 281–285.
15. Коркина Т. А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий: автореф. … д-ра экон. наук. Челябинск, 2010. 55 с.
16. Макаров А. М. Лидер – главный структурообразующий фактор // Проблемы реструктуризации угледобывающих предприятий : тр. НИИОГР, вып. 2. Челябинск, 1997. С. 28–29.
17. Полещук М. Н. Управление социально-трудовыми отношениями инновационных групп угледобывающего предприятия: автореф. … канд. экон. наук, 2009. 24 с.
18. Белкин В. Н. Теория человеческого капитала предприятия. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. 400 с.
19. Басаев Б. Б., Фиапшев А. Б., Фиапшева А. А. Корпоративная культура и ее развитие в аспекте согласования организационных и индивидуальных ценностей // Известия Горского государственного аграрного университета. 2015. Т. 52. № 3. С. 217–224.
20. Ермишина Е. Б. Корпоративная культура как основополагающий фактор успешного развития организации // Научный вестник Южного института менеджмента. 2017. № 1. С. 56–62.
21. Лайкер Дж., Хосеус М. Корпоративная культура Toyota / Дж. Лайкер, М. Хосеус. М.: Альпина Паблишер, 2020. 354 с.
22. Левкин Н. В. Организационная культура: взгляд с позиций системного подхода: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. В. Б. Акулова. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. 268 с.

REFERENCES

1. Kibanov A. Ya. Personnel management of the organization: a textbook. M.: INFRA-M, 2014. 695 p. (In Russ.).
2. Maslow A. Motivation and personality. – St. Petersburg, 2009. 479 p. (In Russ.).
3. Lawler E. E., Porter L. W. The Effect of performance on job satisfaction. Industrial Relations, 1967. Vol. 7.
4. Herzberg F., Mainer M. U. Motivation to work and production motivation. Sociologicheskie issledovaniya = Sociological research. 1990; 1: 127. (In Russ.).
5. Yadov V. A. Dispositional concept of personality. Social psychology in the works of domestic psychologists. SPb.: Peter, 2000. P. 76–93.
6. Genkin B. M., Glukhova A. V., Durakova I. B. and others. Personnel management in Russia: 100 years: monograph. M.: Infra-M, 2015. 320 p. (In Russ.).
7. Armstrong M. The practice of human resource management. 10th edition / translated from English; ed. S. K. Mordovik. SPb.: Peter, 2010. 842 p. (In Russ.).
8. Klopova O. K. Individual approach to training specialists in personnel management. Vestnik Tambovskogo universiteta = Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities. 2012; 11 (115): 144–150. (In Russ.).

9. Posazhennikova A. V. On managing the individual development of an employee of an organization. Ekonomika i upravlenie v XXI veke: tendencii razvitiya. = Economics and management in the XXI century: development trends. 2016; 32: 61–66. (In Russ.).
10. Nasonova I. I., Grakhova S. I. Facilitation session «Wheel of Success» as a tool for preparing an individual development plan for an employee. International Research Journal. 2019; 3 (81): 140–143. (In Russ.).
11. Akhayan S. A. Competence management of managers of small enterprises: dis. … cand. economic sciences: 08.00.05. M., 2003. 173 p. (In Russ.).
12. Labunsky L. V. Principles of personnel competence development. Upravlenie personalom. = Personnel Management. 2004; 3: 36–37. (In Russ.).
13. Chulanova O. L. Personnel management based on competencies: monograph. M.: Infra-M, 2018. 400 p. (In Russ.).
14. Galkin V. A., Labunsky L.V., Makarov A. M. and others. Personnel management – the concept of STC-NIIOGR. Results and problems of production, science and education in the field of open pit mining: materials of the international. sci.-tech. conf. (Ekaterinburg, October 10–12, 2002). Yekaterinburg: UGGGA, 2002. P. 281–285. (In Russ.).
15. Korkina T. A. Management of investments in the human capital of coal mining enterprises: dis. abstract for the degree of Doctor of Economics. Chelyabinsk, 2010. 55 p. (In Russ.).
16. Makarov A. M. Leader is the main structure-forming factor. Problems of restructuring of coal mining enterprises: tr. NIIOGR, vol. 2. Chelyabinsk, 1997. P. 28–29. (In Russ.).
17. Poleshchuk M. N. Management of social and labor relations of innovative groups of a coal-mining enterprise: abstract of a dissertation for the degree of candidate of economic sciences, 2009. 24 p. (In Russ.).
18. Belkin V. N. The theory of human capital of the enterprise. Ekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2012. 400 p. (In Russ.).
19. Basaev B. B., Fiapshev A. B., Fiapsheva A. A. Corporate culture and its development in terms of harmonization of organizational and individual values. Izvestiya Gorskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. = Proceedings of the Gorsky State Agrarian University. 2015; 52(3): 217–224. (In Russ.).
20. Yermishina E. B. Corporate culture as a fundamental factor in the successful development of an organization. Nauchnyj vestnik YUzhnogo instituta menedzhmenta = Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management. 2017; 1: 56–62. (In Russ.).
21. Liker J., Hoseus M. Corporate culture of Toyota. M.: Alpina Publisher, 2020. 354 p. (In Russ.).
22. Levkin N. V. Organizational culture: a view from the standpoint of a systematic approach: monograph. ed. Dr. Econ. sciences, prof. V. B. Akulov. Petrozavodsk: Publishing House of PetrGU, 2007. 268 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Николай Алексеевич Николаев, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета. E-mail: wagner83@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Nikolay A. Nikolaev, Cand. Sci. (Econ.), Associate professor, Department of labor economics and personnel management, Ural State Economic University. E-mail: wagner83@mail.ru