

УДК 332.1

Э.Ю. Черкесова, Н.Е. Демидова, И.И. Слатвицкая

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ФГБОУ ВО «Донского государственного технического университета» в г. Шахты
Ростовской области, г. Шахты, email: ndemidoffa@rambler.ru

**МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
МОТИВАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОРА
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ
ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

Ключевые слова: мотивации, стимулирование, инновационная активность, индивидуальные трудовые усилия, стоимостная оценка человеческого капитала.

Данное исследование имеет своей целью разработку авторского подхода к мотивации человеческого капитала как фактора конкурентоспособности организации в условиях экономики знаний. Важной составляющей работы является разработанная шкала количественной оценки инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации. Авторами разработана и предложена к применению методика по дифференциации ставок заработной платы менеджера с учетом индивидуального трудового участия работника, обеспечивающая научную обоснованность при распределении фонда оплаты труда. Предложенный авторами интегральный коэффициент, отражает превышение базовой стоимостной оценки человеческого капитала работника, соответствующего интеллектуально-квалификационного уровня по сравнению с базовой стоимостной оценкой человеческого капитала меньшего/нижшего интеллектуально-квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы. В заключении делаются выводы о состоятельности разработанной методики по оценке инновационного потенциала работника и на её основе дифференциации ставок заработной платы менеджмента среднего и высшего звена организации. Озвучены управленческие задачи, которые могут быть решены посредством использования разработанной авторской методики.

E.Y. Cherkesova, N.E. Demidova, I.I. Slatvitskaya

Institute of Service and Entrepreneurship (branch), Don State Technical University, Shakhty,
email: ndemidoffa@rambler.ru

**METHODOLOGICAL ASPECTS OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS
OF MOTIVATION OF HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS
OF THE ORGANIZATION IN THE KNOWLEDGE ECONOMY**

Keywords: motivations, stimulation, innovative activity, individual labor efforts, valuation of human capital.

This study aims to develop the author's approach to the motivation of human capital as a factor of competitiveness of the organization in the knowledge economy. An important component of the work is the developed scale of quantitative assessment of the innovative potential of the middle and top management of the organization. The authors have developed and proposed a methodology for differentiating the salary rates of a manager, taking into account the individual labor participation of an employee, providing scientific validity in the distribution of the wage fund. The integral coefficient proposed by the authors reflects the excess of the basic cost estimate of the human capital of an employee corresponding to the intellectual qualification level compared with the basic cost estimate of the human capital of the lower/lower intellectual qualification level of the professional qualification group. In conclusion, conclusions are drawn about the viability of the developed methodology for assessing the innovative potential of an employee and, based on it, differentiating the salary rates of middle and top management of the organization. Management tasks that can be solved through the use of the developed author's methodology are announced.

В современных условиях перехода к экономике знаний, современные организации вынуждены находиться в постоянном поиске ресурсов по обеспечению факторов экономического роста и увеличения конкурентных преимуществ

в реализации товаров (услуг). Именно это обстоятельство обуславливает резко возросший интерес экономической науки к созидательным способностям человека, его инновационной, творческой, деловой активности, предприимчивости.

Существующая практика свидетельствует, что затраты, связанные с формированием, накоплением и сохранением человеческого капитала становятся наиболее эффективным вложением средств, поскольку именно человеческий капитал (как составляющая часть

интеллектуального капитала организации) активизирует, задействует, дает импульс развитию всех необходимых факторов инновационного и производственного процессов, тем самым обеспечивая социальный и экономический синергетические эффекты [1-2].

Таблица 1

Рекомендуемая шкала для количественной оценки инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации

Группа учитываемых признаков	Фактор для количественной оценки инновационного потенциала	Значимость критерия, %	Критерии оценки факторов по уровням		
			низкий – 1 балл	средний – 2 балла	высокий – 3 балла
1 Интеллектуальность	1.1 Уровень профессиональной компетентности	$\gamma_{1,1} = 10$	Низкий	Средний	Высокий
	1.2 Уровень участия в научно-технических разработках (проектах)	$\gamma_{1,2} = 10$	Низкий	Средний	Высокий
	1.3 Сложность управления научно-технических процессов	$\gamma_{1,3} = 9$	Низкий	Средний	Высокий
	1.4 Владение смежными знаниями, навыками и умениями (профессиями)	$\gamma_{1,4} = 9$	Недостаточное	Среднее	Высокое
2 Креативность	2.1 Уровень участия в создании идеи, новшества	$\gamma_{2,1} = 10$	Низкий	Средний	Высокий
	2.2 Уровень творческого мышления	$\gamma_{2,2} = 9$	Низкий	Средний	Высокий
	2.3 Уровень патентной и/или публикационной активности	$\gamma_{2,3} = 8$	Низкий	Средний	Высокий
3 Предприимчивость	3.1 Уровень деловых и лидерских качеств	$\gamma_{3,1} = 10$	Низкий	Средний	Высокий
	3.2 Уровень социально-экономической активности	$\gamma_{3,2} = 9$	Низкий	Средний	Высокий
	3.3 Уровень информационно-коммуникационной активности	$\gamma_{3,3} = 8$	Низкий	Средний	Высокий
	3.4 Уровень жизненной мудрости и опыта	$\gamma_{3,4} = 8$	Низкий	Средний	Высокий

Цель исследования

Сегодня изучение проблем повышения эффективности инновационной, творческой, деловой активности, реализующихся в современных условиях в форме преумножения человеческого капитала и интеллектуального капитала организации, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально – экономических исследований.

Целью данного исследования является разработка авторской методики и подхода к количественной оценке инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации с учетом интеллектуальности, творческого подхода и предприимчивости при реализации выполняемых функций. Что позволит экономически обоснованно дифференцировать ставки заработной платы как внутри группы, так и между профессиональными квалификационными группами за счет использования разработанных авторами повышающих коэффициентов, учитывающих стоимостную оценку человеческого капитала работника организации в соответствии с принадлежностью к определенному интеллектуально-квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы.

Материал и методы исследования

Значительные резервы в повышении инновационной активности менеджмента среднего и высшего звена организации, скрыты в усилении стимулирующей роли надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам с учетом группы учитываемых признаков интеллектуальности, креативности, предприимчивости при реализации выполняемых функций.

Для выполнения качественной оценки инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации рекомендуется использование разработанной количественной оценочной шкалы с учетом таких составляющих признаков, как интеллектуальность, креативность, предприимчивость при реализации выполняемых функций, столь важных при создании добавленной стоимости организации и повышении её конкурентоспособности. Число учитываемых факторов и шкалы балльных

оценок могут изменяться в зависимости от конкретно поставленных задач и условий деятельности организации [3].

Рекомендуемая шкала для количественной оценки инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации представлена в табл. 1.

Комплексная количественная оценка инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации с учетом интеллектуальности, творческого подхода и предприимчивости при реализации выполняемых функций менеджером ($K_{ин}$) осуществляется по формуле (1):

$$K_{ин} = \sum_{d=1}^n I_d \gamma_d + \sum_{f=1}^m C_f \gamma_f + \sum_{g=1}^k B_g \gamma_g, \quad (1)$$

где I_d, C_f, B_g – оценка инновационного потенциала по группам факторов при реализации выполняемых функций – интеллектуальность, креативность и предприимчивость соответственно, в баллах;

$\gamma_d, \gamma_f, \gamma_g$ – значимость фактора по группам признаков – интеллектуальность, креативность и предприимчивость соответственно, в долях ед.;

n, m, k – число учитываемых факторов.

Комплексная оценка может производиться по потенциальным и фактическим данным. В этом случае резерв ($\Delta K_{ин}$) улучшения инновационного потенциала менеджера по отдельным факторам (признакам) или в целом определяется по формуле (2):

$$\Delta K_{ин} = K_{ин}^n - K_{ин}^ф \quad (2)$$

где $K_{ин}^n$ – общая количественная экспертная оценка потенциальных возможностей менеджера по улучшению интеллектуальности, креативности и предприимчивости;

$K_{ин}^ф$ – общая количественная экспертная оценка фактических результатов деятельности менеджера по улучшению интеллектуальности, креативности и предприимчивости при реализации выполняемых функций.

Рассчитанная таким образом комплексная количественная оценка инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации с учетом интеллектуальности, творческого подхода и предприимчивости ($K_{ин}$) обеспечит научно обоснованную и спра-

ведливую дифференциацию при стимулировании инновационной активности менеджмента организации.

Условием для объективной дифференциации ставок заработной платы менеджмента высшего и среднего звена организации становится применение градации на уровни и подуровни профессиональных квалификационных групп в разработанных и рекомендуемых к использованию Министерством труда и социальной защиты РФ профессиональных стандартов.

Учитывая выше сказанное ставка заработной платы менеджера организации, может существенно меняться в соответствии отнесения работника к определенному интеллектуально-квалификационному уровню профессионально-квалификационной группе, и рассчитана по формуле (3):

$$Z_{ij} = Z_B \times K_{интj} \times K_{итвj} \times K_{ип} \quad (3)$$

где i – интеллектуально-квалификационный уровень, выполняемых трудовых функций указанный в конкретном профессиональном стандарте;

j – профессионально-квалификационная группа, к которой может быть отнесен работник в соответствии с видом профессиональной деятельности, имеющейся квалификацией, навыками и опытом;

Z_B – средний размер заработной платы по региону, руб.;

$K_{интj}$ – интегральный коэффициент, отражающий превышение стоимостной оценки человеческого капитала работника организации в соответствии с принадлежностью к определенному интеллектуально-квалификационному уровню (i) профессионально-квалификационной группы (j) по отношению к стоимостной оценке человеческого капитала работника организации начального (базового) интеллектуально-квалификационного уровня (i) профессионально-квалификационной группы (j), нашедших отражение в соответствующих профессиональных стандартах, долях ед.;

$K_{итвj}$ – коэффициент индивидуальных трудовых усилий работника организации в соответствии с принадлежностью к определенному интеллектуально-квалификационному уровню (i) профессионально-квалификационной группы (j), долях ед.;

$K_{ип}$ – комплексная количественная оценка инновационного потенциала работника с учетом интеллектуальности, творческого подхода и предприимчивости при реализации выполняемых функций, в баллах.

Использование показателя среднего размера заработной платы по региону, как отправной точки при расчете ставки заработной платы менеджера организации может быть оправдано, поскольку региональный аспект имеет своё отражение в количестве наукоемких производств и соответственно спроса на высокоинтеллектуальный и производительный труд.

Практический смысл, введенного нами коэффициента $K_{интj}$, заключается в определении степени дифференциации между ставками заработной платы в профессионально-квалификационной группе (j) в зависимости от стоимостной оценки человеческого капитала работника организации. В соответствии с этим, чем выше интеллектуально-квалификационный уровень (i) работника, тем выше значение данного коэффициента дифференциации в группе. Рекомендуемый шаг дифференциации в профессионально-квалификационной группе (j), не может быть менее 20 процентов поскольку, в таком случае не сможет обеспечивать объективной и справедливой разницы между ставками заработной платы работника, участвующего в интеллектуально-творческой деятельности при реализации выполняемых трудовых функций.

Введенный нами коэффициент индивидуальных трудовых усилий работника интеллектуально-квалификационного уровня (i) профессионально-квалификационной группы (j), $K_{итвj}$, обеспечивает процесс дифференциации ставок заработной платы между профессионально-квалификационными группами.

Данный коэффициент можно определить в зависимости от степени суммарных приведенных затрат на получение образования или иными словами знаний, умений и навыков, необходимых для отнесения работника к соответствующему интеллектуально-квалификационному уровню (i) профессионально-квалификационной группы (j), в зависимости от степени овладения необходимой квалификацией.

Коэффициент индивидуальных трудовых усилий работника интеллектуально-квалификационного уровня (*i*) профессионально-квалификационной группы (*j*), можно будет определить по формуле (4):

$$K_{ИТУ_{ij}} = 1 + (K_{ОБР_{ij}} - 1), \quad (4)$$

здесь

$$K_{ОБР_{ij}} = \frac{R_{ij}}{R_{11}}, \quad (5)$$

где R_{ij} – суммарные приведенные затраты на получение образования (знаний, умений и навыков), необходимого для овладения квалификацией, соответствующей *i*-му интеллектуально-квалификационному уровню *j*-й профессиональной квалификационной группы, руб.;

R_{11} – суммарные приведенные затраты на получение образования (знаний, умений и навыков), необходимого для выполнения работы, к которой предъявляются минимальные интеллектуально-квалификационные требования, руб.

$K_{ОБР_{ij}}$ – коэффициент, отражающий соотношение суммарных приведенных затрат на получение образования (знаний, умений и навыков), необходимого для овладения квалификацией, соответствующей *i*-му интеллектуально-квалификационному уровню *j*-й профессиональной квалификационной группы по сравнению с минимально необходимой квалификацией для осуществления трудовых функций.

Результаты исследования и их обсуждение

Исследования показывают, что значительные резервы в повышении эффективности высоко-интеллектуального, инновационного и производительного труда скрыты в усилении стимулирующей роли надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам менеджмента среднего и высшего звена организации. Установление подобного рода надбавок на практике связано с личными, деловыми и квалификационными качествами сотрудников организации. В условиях возрастающей роли человеческого потенциала, работодатель предъявляет всё более высокие требования к уровню ин-

новационной активности менеджмента среднего и высшего звена, что в свою очередь приводит к необходимости совершенствования методических подходов в его определении и оценке [3-4].

Оценка инновационного потенциала менеджмента среднего и высшего звена организации с учетом интеллектуальности, творческого подхода и предприимчивости при реализации выполняемых функций для работодателя имеет ключевое значение, поскольку именно инновационный потенциал сотрудников способен обеспечить ряд конкурентных преимуществ в гонке на опережение. При этом более существенная роль должна отводиться стимулирующей надбавке к тарифным ставкам за улучшения инновационного потенциала менеджера. Рациональное использование и более широкое применение указанных надбавок способствует росту квалификации, сокращению текучести кадров, повышению качества и действенности высоко-интеллектуального, инновационного и производительного труда, в частности, росту его конкурентоспособности, внедрению передового отечественного и зарубежного опыта в области эффективного управления знаниями [5].

Таким образом использование разработанных и приведенных коэффициентов по мнению авторов методики позволит объективно и справедливо обеспечить дифференциацию ставок заработной платы как внутри профессионально-квалификационной группы, так и между группами. Соответственно предложенный авторами подход по мотивации и стимулированию инновационной активности менеджмента среднего и высшего звена организации позволит эффективно и научно обоснованно подходить к распределению фонда оплаты труда в организации.

Выводы

Предложенная методика дифференциации должностных окладов, ставок заработной платы труда менеджмента среднего и высшего звена с учетом комплексной количественной оценки инновационного потенциала, а также стоимостной оценки человеческого капитала работника организации и его индивидуальных трудовых усилий, позволит ре-

шить целый спектр управленческих задач, а именно:

– во-первых, обеспечит повышение инновационной активности менеджмента высшего и среднего звена организации за счет влияния стимулирующей составляющей в расчете должностного оклада, ставки заработной платы в виде повышающего коэффициента и комплексной количественной оценки инновационного потенциала работника организации с учетом интеллектуальности, творческого подхода и предприимчивости;

– во-вторых, позволит учитывать стоимостную оценку человеческого капитала работника организации в соответствии с принадлежностью к определенному интеллектуально-квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы, что чрезвычайно актуально для высокотехнологичных организаций, предъявляющих к работнику повышенные профессионально-квалификационные требования;

– в-третьих, позволит учесть особенности осуществления интеллектуальной деятельности менеджмента высшего и среднего звена организации за счет иерархической системы интегральных

коэффициентов, отражающих уровень человеческого капитала через индивидуальные трудовые усилия работника;

– в-четвертых, позволит учесть степень овладения необходимыми профессиональными знаниями, навыками и умениями при отнесении работника к определенному интеллектуально-квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы и в зависимости от этого объективной и справедливой дифференциации между ставками заработной платы работника.

– в-пятых, обеспечит экономическую значимость региональной составляющей в системе оплаты труда менеджмента высшего и среднего звена организации путем интегрирования повышающих коэффициентов, учитывающих интеллектуальные способности, креативность мышления, личностные качества работника;

– в-шестых, позволит обеспечить социальную справедливость наряду с экономической обоснованностью, что достигается за счет степени дифференциации заработной платы в зависимости от степени индивидуального трудового участия работника организации [6].

Библиографический список

1. Черкасова Э.Ю., Бреусова Е.А., Савчишкина Е.П., Демидова Н.Е. Конкурентоспособность человеческого капитала как стратегический ресурс функционирования инновационной экономики // Журнал перспективных исследований в области права и экономики. 2016. № 7 (21). С. 1662-1667.
2. Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Семиделихин Е.А. Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор) // Научное обозрение. Экономические науки. 2017. № 2. С. 89-99.
3. Демидова Н., Акилина О., Киржецкая М., Луковский В., Бесараб С. Накопление и реализация потенциала человеческого капитала в целях укрепления экономической безопасности // Журнал по вопросам безопасности и устойчивого развития. 2019. № 8 (4). С. 801-813.
4. Черкесова Э.Ю., Демидова Н.Е. Развитие человеческого потенциала в контексте достижения стратегической цели государственной социально-образовательной политики // Экономика и Финансы (Украина). 2019. № 3. С. 4-8.
5. Кондаурова И.А. Методические подходы к оценке человеческого капитала // Россия: тенденции и перспективы развития. 2021. № 16-2. С. 990-996.
6. Хани Деглес С.М., Кельчевская Н.Р. Влияние интеллектуального капитала на результативность и инвестиционную привлекательность российских компаний // Journal of Applied Economic Research. 2021. Т. 20. № 1. С. 110-132.