

УДК 330.4

Н. Д. Дмитриев

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»,
Санкт-Петербург, e-mail: ndmitriev1488@gmail.com

А. А. Зайцев

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»,
Санкт-Петербург, e-mail: andrey_z7@mail.ru

С. В. Ильченко

НОЧУ ВО «Московский экономический институт», Москва, e-mail: strelec200763@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОМПАНИИ С ПОМОЩЬЮ СОКРАЩЕНИЯ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК

Ключевые слова: трудовой потенциал, транзакционные издержки, трудовые ресурсы, сокращение издержек, человеческий капитал, управление потенциалом.

Трансформация национальной экономики обуславливает необходимость инновационного развития хозяйствующих субъектов, которое невозможно обеспечить без грамотного использования человеческих ресурсов. Именно от их качества и трудового потенциала зависит рост конкурентоспособности и устойчивое экономическое развитие в долгосрочной перспективе. Однако поддержание трудового потенциала на достаточном уровне сопряжено со значительным количеством транзакционных издержек. В данной работе предлагается разработать рекомендации по сокращению таких издержек с целью управления качеством трудового потенциала компании. Новизна работы заключается в проработке существующих исследований по вопросам транзакционных издержек в трудовой среде с целью адаптации их к проблемам качества трудового потенциала. Авторами выявлена зависимость уровня качества трудового потенциала от различных факторов. Также была предложена функциональная модель, на основе которой возможно рассмотреть влияния отдельных видов транзакционных издержек на динамику качества трудового потенциала. Практическая ценность полученных результатов состоит в возможности использования предложенной функциональной модели к конкретным предприятиям и отраслям. Имеется возможность дальнейшего изучения темы с большей конкретизацией факторов и их адаптации к предприятиям, учитывая их отраслевую специфику.

N. D. Dmitriev

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg,
e-mail: ndmitriev1488@gmail.com

A. A. Zaitsev

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg,
e-mail: andrey_z7@mail.ru

S. V. Ilchenko

Moscow Economic Institute, Moscow, e-mail: strelec200763@mail.ru

MANAGING THE QUALITY OF THE COMPANY'S LABOR POTENTIAL BY REDUCING TRANSACTION COSTS

Keywords: labor potential, transaction costs, labor resources, cost reduction, human capital, potential management.

The transformation of the national economy necessitates innovative development of economic entities, which cannot be achieved without the proper use of human resources. It is their quality and labor potential that determines the growth of competitiveness and sustainable economic development in the long term. However, maintaining the labor potential at a sufficient level involves a significant amount of transaction costs. This paper proposes to develop recommendations for reducing such costs in order to manage the quality of the company's labor potential. The novelty of the work is to study existing research on transaction costs in the labor environment in order to adapt them to the problems of quality of labor potential. The authors identified the dependence of the quality level of labor potential on various factors. A functional model was also proposed, based on which it is possible to consider the impact of certain types of transaction costs on the dynamics of the quality of labor potential. The practical value of the results obtained consists in the possibility of using the proposed functional model for specific enterprises and industries. It is possible to further study the topic with greater specificity of factors and their adaptation to enterprises, taking into account their industry specifics.

Введение

Развитие экономических отношений обуславливает значимость и актуальность поиска абсолютно новых способов повышения конкурентоспособности. В таких условиях эффективное функционирование инновационного предприятия возможно лишь при грамотном использовании человеческих ресурсов. Требуется обеспечить формирование и использование новых моделей, позволяющих повысить капитализацию хозяйствующего субъекта [1; 2].

Для наилучшего управления инновационным предприятием требуется принимать к разработке и реализации только эффективные модели. С этой целью формируются и анализируются различные альтернативные модели развития, и проводится сравнительная оценка их эффективности с целью выбора наиболее оптимальных вариантов, оказывающих положительное воздействие на устойчивое инновационное развитие [3].

Новая технологическая революция приводит к появлению нового явления – цифровой трансформации, которая проявляется в создании совершенно новых технологий управления, а человек уходит на второй план [4]. Цифровая трансформация национальной экономики возможна лишь при формировании системы управления проектами. Для реализации наиболее приоритетных направлений цифровизации требуется изыскать возможности повышения производительности труда, качества трудового потенциала и эффективности производственных процессов [5; 6].

В данном исследовании предлагается рассмотреть построение модели возрастания качества трудового потенциала с помощью сокращения транзакционных издержек как возможности повышения итоговой эффективности.

Качеством трудового потенциала можно управлять путем использования современного инструментария, основанного на неинституциональной парадигме, например, путем обоснования и реализации мероприятий по сокращению транзакционных издержек в процессе функционирования компании [7; 8]. Итог таких мероприятий – появление возможности повысить лояльность рабочего и управленческого персонала, снизить риски их оппортунистического

поведения, а также рационализировать потоки информации.

Управление трудовым потенциалом в рамках хозяйствующего субъекта рассматривается с позиции анализа динамики производительности труда, структуры рабочего времени, текучести кадров и других факторов, которые возможно регулировать.

На основе выборки факторов появляется возможность построения регрессионных моделей с целью максимизации эффективности деятельности за счет повышения качества трудового потенциала. В классическом анализе максимизация эффективности достигается за счет учета операционных издержек, тогда как транзакционные издержки зачастую игнорируются. Функционирование компании связано не только с материальными ресурсами, но и с временными, так что в данном исследовании предлагается уделить внимание именно транзакционным издержкам.

Теоретические аспекты влияния транзакционных издержек на трудовой потенциал

В экономической науке трудовой потенциал рассматривается как совокупность качеств индивидуумов, определяющих их трудоспособность, а также качество их труда. Трудовой потенциал рассматривается с учетом развития науки, техники и социальных отношений в рамках конкретного периода на определенной территории. Трудовой потенциал может рассматриваться на уровне индивидуума, хозяйствующего субъекта, поколения, территориального объединения [9; 10].

Научная практика различает количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Количественно трудовой потенциал можно рассмотреть, как величину трудовых ресурсов и рабочего времени за определенный период. Качество трудового потенциала можно характеризовать элементами, рассмотренными в таблице.

Для повышения качества трудового потенциала нужно максимизировать эффект от каждого элемента. Однако возникают трудности и значительное количество издержек в данном процессе. Операционные издержки хорошо изучены в научной литературе, тогда как транзакционные слабо проработаны.

Составляющие качества трудового потенциала

Элемент трудового потенциала	Характеристика
Физический элемент	показатель эффективной работоспособности и состояния здоровья трудовых ресурсов
Интеллектуальный элемент	показатель системы знаний и опыта, подготовки и квалификации трудовых кадров
Социальный элемент	показатель социального, психологического и нравственного состояния трудовых ресурсов (социальная среда в организации, справедливость и защищенность рабочих)
Технико-технологический элемент	уровень технической вооруженности производственных процессов

Источники: Составлено авторами на основе [9], [11].

Коуз Р. и Коммонс Дж. еще в середине прошлого века занимались изучением феномена транзакционных издержек. В своей работе Коуз Р. [12] предложил рассматривать их как совокупность затрат на проведение переговоров, составление контрактов и защиту прав собственности от различных посягательств. Он предположил, что транзакционные издержки необходимо включать в рыночный анализ, так как они могут иметь значительный вес и оказывать влияние на эффективность производственных процессов. Коммонс Дж. изучал в своем исследовании [13] транзакционные издержки с позиции затрат по отчуждению и присвоению прав собственности и свобод, созданных обществом. Он считал, что излишние транзакционные издержки в производстве оказывают негативное влияние на трудовые процессы и затормаживают производство, тем самым обуславив необходимость их сокращения.

Наиболее современные исследования по вопросам транзакционных издержек принадлежат Норту Д., который в конце прошлого века в своем труде [14] рассмотрел их как совокупность затрат по оценке полезных свойств объекта обмена, издержек обеспечения прав и принуждения к их соблюдению. В дальнейшем он предположил возможность их сокращения до точки, после которой дальнейшее сокращение издержек приведет к ухудшению производительности.

Сокращение транзакционных издержек в сфере трудовых отношений приведет к росту трудового потенциала, однако этот рост будет обоснован лишь при повышении и сохранении эффективности. Если же уровень транзакционных издержек будет слишком мал,

то это может привести к негативным производственным факторам, и тогда рост трудового потенциала не будет иметь значения.

В отечественной экономике еще не стало принятым учитывать транзакционные издержки, так что выявление их влияния на отдельные элементы является значительной проблемой. Тем не менее можно предположить, что низкий уровень трудового потенциала в России напрямую связан с объемом транзакций.

С позиции трудового потенциала транзакционные издержки рассматриваются как затраты, связанные со сбором и обработкой информации о состоянии рынка труда, обеспечением контроля за деятельностью работников и управленческого персонала, излишней бюрократизацией процессов производства, ущербом от возможного оппортунистического поведения сотрудников.

В исследовании Мухаметшиной Г.Р. и Набиевой Л.Г. [15] были рассмотрены и систематизированы отдельные виды транзакционных издержек в сфере трудовых отношений:

1. Издержки мониторинга и предупреждения оппортунизма;
2. Издержки поиска информации;
3. Издержки измерения;
4. Издержки ведения переговоров;
5. Издержки защиты прав фирмы;
6. Издержки заключения контрактов.

Выявлено, что наиболее значимыми являются транзакционные издержки мониторинга и предупреждения оппортунизма, а также сильное влияние на трудовые отношения оказывают издержки поиска информации и издержки измерения. Особенно объем перечисленных транзакционных издержек

сильно завышен в больших корпорациях, зачастую являющихся градообразующими и важными для регионального развития. В отечественных условиях влияние издержек оппортунизма усиливается из-за множественных негативных факторов трудовой среды. Низкая лояльность работников, большой объем бюрократизации процессов, недостаточный трудовой потенциал приводят к повышению халатности при выполнении должностных обязанностей, использованию работниками ресурсов в личных целях и снижению эффективности производственных процессов [8; 11; 15].

Моделирование зависимости качества трудового потенциала от изменения транзакционных издержек

Трудовой потенциал является ресурсной категорией и объединяет в себе источники, средства и ресурсы труда. Главный элемент трудового потенциала – это человек, способный к труду.

Для измерения трудового потенциала с позиции затраченного времени необходимо рассчитать количество часов, затраченных рабочим на производство; количество часов, на которое сокращается рабочий день вследствие каких-либо факторов; количество дней отпусков; общее количество дней, пропущенных из-за заболеваемости, и другие временные факторы, оказывающие влияние на динамику рабочего времени.

Взаимосвязь трудового потенциала с транзакционными издержками заключается в том, что они приводят к возрастанию рабочего времени, приводят к дополнительным действиям со стороны персонала и снижают итоговую эффективность производства.

Примером сокращения транзакционных издержек за счет сокращения второстепенных операций является бережливое производство. Именно с помощью внедрения бережливых технологий возможно обеспечить сокращение действий, производимых сотрудниками, и повысить их трудовой потенциал, направив энергию на производственные цели [16].

Моделирование зависимости качества трудового потенциала от изменения транзакционных издержек рассматривается как внутренняя среда организации, однако имеет место воздействие множества бо-

лее значимых факторов, которые практически не поддаются регулированию. На макроуровне огромное значение для трудового потенциала имеет место продолжительность жизни, уровень образования в стране, объем валового внутреннего продукта в стране и на душу населения. На региональном уровне необходимо выделить важность формирования высокого трудового потенциала государственных служащих, от которых зависит принятие ключевых решений [21–23].

На микроуровне высокую значимость имеют образовательных учреждений, где проходили обучение работники, месторасположение организации и развитость инфраструктуры. Данные факторы отражают основные качества: уровень знаний и интеллектуального развития, качество жизни, состояние здоровья.

Таким образом, качество трудового потенциала определяется не только факторами внутренней среды предприятия, но и множеством факторов на макро- и микроуровнях. Зависимость может выглядеть следующим образом:

$$Qlp = (TrC; WT; GDP; PPP; \dots n), (1)$$

Qlp (quality of labor potential) – качество трудового потенциала;

TrC (transaction costs) – транзакционные издержки;

WT (working time) – рабочее время;

LE (the level of education) – уровень образования;

GDP (gross domestic product) – внутренний валовой продукт

PPP (GDP per capita) – ВВП на душу населения

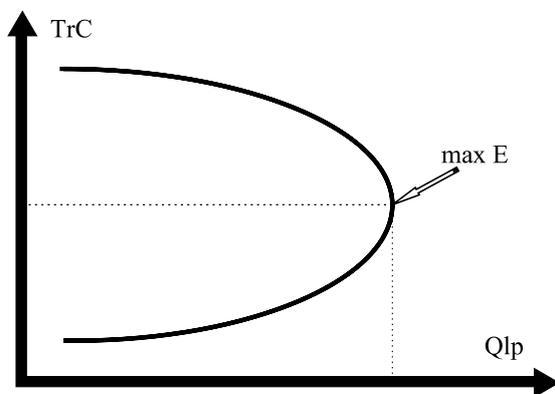
...n – множество других факторов.

В данном исследовании рассматриваются транзакционные издержки, которые являются лишь одним из многих факторов, оказывающих влияние на качество трудового потенциала. При неизменности других факторов взаимосвязь трудового потенциала и транзакционных издержек предлагается рассматривать следующим образом:

При снижении транзакционных издержек происходит увеличение качества трудового потенциала организации до тех пор, пока не достигнута точка максимизации эффекта (*max E*), после которой дальнейшее снижение транзакционных издержек приведет к падению

трудового потенциала и, как следствие эффективности производства.

Графически данный процесс изображен на рисунке.



Взаимосвязь трудового потенциала и трансакционных издержек.

Источник: Составлено авторами на основе

Таким образом, максимизация качества трудового потенциала происходит в точке *max E*, достижение которой возможно за счет регулирования уровня различных трансакционных издержек, перечисленных ранее.

Обобщенная модель принимает выражение:

$$Qlp = x * TrC + \dots zn, \quad (2)$$

Qlp – качество трудового потенциала (принимается как интегральный показатель, и его можно принять в процентном выражении, где 100% соответствует трудовому потенциалу в точке *max E*);

x – степень влияния трансакционных издержек (*TrC*) на трудовой потенциал;

...n – множество других факторов.

Для получения данных можно использовать корреляционно-регрессионный анализ, где *Qlp* является результирующим показателем. При этом: *Qlp* → *max E*.

Более подробная формула максимизации качества трудового потенциала при неизменности множества других факторов (*...n*) выглядит следующим образом:

$$Qlp = x * TrC = a * TrC(1) + b * TrC(2) + c * TrC(3) + d * TrC(4) + e * TrC(5) + f * TrC(6) + y * TrC(N), \quad (4)$$

TrC (1) – издержки мониторинга и предупреждения оппортунизма;

TrC (2) – издержки поиска информации;

TrC (3) – издержки измерения;

TrC (4) – издержки ведения переговоров;

TrC (5) – издержки защиты прав фирмы;

TrC (6) – издержки заключения контрактов;

TrC (N) – другие трансакционные издержки, связанные с трудовыми отношениями на производстве.

a – степень влияния трансакционных издержек *TrC (1)*;

b – степень влияния трансакционных издержек *TrC (2)*;

c – степень влияния трансакционных издержек *TrC (3)*;

d – степень влияния трансакционных издержек *TrC (4)*;

e – степень влияния трансакционных издержек *TrC (5)*;

f – степень влияния трансакционных издержек *TrC (6)*;

y – степень влияния трансакционных издержек *TrC (N)*.

Предлагаемая многофакторная модель не является конечным итогом, так как требуется дальнейшая проработка имеющихся факторов, а также необходимо определить чувствительность динамики отдельных трансакционных издержек на итоговое качество трудового потенциала. При этом следует учитывать внутрифирменные аспекты хозяйствующего субъекта и специфику осуществления трудовой деятельности.

Практическое использование предложенной модели даст возможность выявить наиболее значимые трансакционные издержки для дальнейшего трансформирования модели.

Заключение

Успешное функционирование бизнес-субъекта любого масштаба в условиях рыночной экономики возможно лишь при обеспечении достаточного уровня конкурентоспособности. Абсолютно все предприятия должны стремиться к снижению себестоимости производимой продукции и совокупных издержек, которые не дают повысить общую производительность и рентабельность [11; 17].

Экономическая наука в большинстве случаев рассматривает данную проблему с позиции поиска воздействий на стандартизованные виды издержек, что, на взгляд авторов, не является достаточным. Необходимо уделить внима-

ние и другим видам издержек, например, транзакционным. Предполагается, что транзакционные издержки позволят сократить не только производственные, но и социальные проблемы.

Поиск способов повышения конкурентоспособности в российских условиях осложняется нестабильной экономической обстановкой, что требует от субъектов хозяйствования не только внедрить действующие способы повышения эффективности, применяемые в развитых странах, но и разрабатывать совершенно новые методы. К таким методам можно отнести и сокращение транзакционных издержек, которые оказывают значительное влияние на отечественные предприятия и не дают повысить производительность труда. Сокращение транзакционных издержек возможно достичь с помощью внедрения инструментов бережливого производства, которые являются эффективным способом повышения качества трудового потенциала [16; 18].

Низкая эффективность отечественной экономики связана с особым типом собственника, который не заинтересован в повышении качества трудового потенциала, ему не сильно важна конкурентоспособность производства и удовлетворенность общества, а цели зачастую направлены на максимизацию личного обогащения [1].

Трудовой потенциал является одним из самых важных составляющих элементов человеческого капитала, рассмотрение которого на сегодняшний день представляет собой важное направление в экономической науке. Если вопросы о значимости человеческого капитала уже не вызывают вопросов, а обеспечение инвестиционных ресурсов в человеческие ресурсы безусловно позволяет получить конкурентные преимущества, тогда как способы повышения качества трудового потенциала остаются слабо рассмотренными в научной литературе [2; 19].

Финансовые ресурсы, направленные в человеческий капитал предприятия, помогут обеспечить инновационное развитие в долгосрочной перспективе. В финансовой стратегии необходимо учитывать наличие затрат, связанных с повышением качества трудового по-

тенциала вне зависимости от формы хозяйствования субъекта [3; 9].

Такая социально-экономическая категория, как трудовые ресурсы, выступает формой выражения человеческих ресурсов. Если инвестиционные процессы в человеческие ресурсы позволяют повысить эффективность производственных процессов за счет развития навыков, компетенций и знаний трудовых ресурсов, то сокращение транзакционных издержек дает возможность более рационально использовать трудовые ресурсы.

В исследовании рассмотрена возможность обеспечить возрастание качества трудового потенциала за счет сокращения уровня транзакционных издержек на производстве.

Были проанализированы теоретические аспекты возможности управления качеством трудового потенциала предприятия за счет сокращения транзакционных издержек. Также была предложена функциональная модель, использование которой даст возможность выявить наиболее значимые факторы. Возможность оптимизации таких издержек дает возможность повысить конкурентоспособность предприятия и отрасли.

Отдельно стоит отметить, что повышение эффективности производственных процессов на предприятиях невозможно без развития инновационной инфраструктуры, отвечающей потребностям производства. Экономическое развитие во всем мире движется с тенденциями социализации труда и внедрения инновационных технологий как с нижних уровней управления в лице хозяйствующего субъекта, так и с верхних, начиная с государственных структур. В таких условиях задачи по повышению эффективности должны решаться не только на предприятии, но и в комплексе с территориальными объединениями, наделенными властными полномочиями [6; 10].

Цифровизация позволит достичь нового уровня управления качеством в различных сферах хозяйствования, перенаправить силы человеческих ресурсов на более значимые задачи и убрать отрицательные эффекты, которые свойственны людям (человеческий фактор). Тем не менее роль цифровой трансформации не уменьшит значимость человеческой деятельности, а лишь избавит

от излишних операций и способствует рационализации бизнес-процессов. Информатизация процессов производства приведет к проектированию новых систем управления, которые внесут вклад в улучшение качества [4; 7].

Стоит отметить, что полученные данные можно использовать для создания системы измерения трудового потенциала на уровне отрасли и сформировать планово-учетные показатели его динамики. Важность таких мероприятий заключается в необходимости не только

для повышения эффективности производственных процессов в национальной экономике, но и для обеспечения мероприятий для выхода национальной экономики на развивающиеся рынки [23].

Трудовой потенциал является важным составляющим инновационной инфраструктуры территориального объединения. Таким образом, дальнейшие исследования возможно направить на адаптацию и развитие модели к управлению трудовым потенциалом на региональном уровне.

Библиографический список

1. Виниченко В.А., Жильцов С.А., Суслов С.А. Конкуренция как имманентная характеристика эффективности предприятия // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 10 (57). С. 418–419.
2. Афанасьева Н.В., Родионов Д.Г. Стратегия повышения эффективности функционирования инновационного предприятия // Российский экономический интернет-журнал. 2018. № 4. С. 94.
3. Родионов Д.Г., Рудская И.А. Стратегическое управление финансами предприятия // Российский экономический интернет-журнал. 2018. № 4. С. 95.
4. Дмитриев Н.Д., Рогозина Е.А., Филимоныхина Т.В. Построение инновационной системы менеджмента качества // Стратегии бизнеса. 2020. № 2.
5. Жильцов С.А., Антонова А.Е., Пономарева Е.А., Романов А.А., Украинцев С.Д. Роль управления проектами в цифровой экономике // Экономика и предпринимательство. 2019. № 7 (108). С. 688–693.
6. Рахмеева И.И. Инновационная инфраструктура региона: на стыке региональной и институциональной экономики // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. № 10 (58). С. 65.
7. Родионов Д.Г., Афанасьева Н.В. Оценка эффективности деятельности инновационного предприятия // Российский экономический интернет-журнал. 2018. № 4. С. 8.
8. Попов А.Н., Стукалова О.В. Культура управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности как объект институционального исследования // Экономический анализ: теория и практика. № 36.
9. Кулькова И.А. Трудовое поведение человека на рынке труда. Екб, 2007. 147 с.
10. Дубаневич Л.Э. Регулирование социально-трудовых отношений: территориальный уровень // Современная наука. 2015. № 1. С. 23–26.
11. Гулин К.А. Трудовой потенциал региона. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. 84 с.
12. Coase R. The Nature of the Firm // *Economica*. 1937. Vol. 4. № 16.
13. Commons J.R. *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*. New York: The Macmillan Company, 1934.
14. North D. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge university press, 1996. DOI: 10.1017/SVO9780511808678.
15. Мухаметшина Г.Р., Набиева Л.Г. Транзакционные издержки как инструмент повышения качества управления трудовыми ресурсами // ВЭПС. 2019. № 2.
16. Дмитриев Н.Д., Зайцев А.А. Разработка инструментального подхода для оценки преимуществ от внедрения бережливого производства // Цифровые технологии в экономике и промышленности. 2019. С. 647–654. DOI: 10.18720/IEP/2019.5/83.
17. Туник О.С. Управление транзакционными издержками на предприятиях, оказывающих промышленные услуги, в условиях российской экономики // РГПУ им. А.И. Герцена. 2014. С. 1-10.
18. Суворова В.В., Черняев Д.Ю. Транзакционные издержки: сущность, структура, необходимость оптимизации // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2016. № 1 (10).

19. Роков А.И., Бакина Е.С., Ледовская К.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор успешного развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики // Стратегии бизнеса. 2020. № 1. С. 27–30. DOI: 10.17747/2311-7184-2020-1-27-30.
20. Бабскова О.В., Зайцев А.А. Инструментальные методы оценки факторов управления знаниями в регионе // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 4. С. 147–152.
21. Зайцев А.А., Новикова А.А., Николаева Г.Н. Проблемы кадрового обеспечения муниципального управления // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 2. С. 7–12.
22. Родионов Д.Г., Баранова И.В., Насрутдинов М.Н. Идентификация ключевых медиаторов развития социального потенциала региона // Российский экономический интернет-журнал, 2019. № 3. С. 69.
23. Akhmetshin E.M., Ilyasov R.H., Sverdlikova E.A., Tagibova A.A., Tolmachev A.V., Yumashev A.V. Promotion in emerging markets // European Research Studies Journal. 2018. № 21. P. 652–665.