

Атаева Е. А.,
канд. экон. наук, доцент,
кафедра экономики предприятий и менеджмента,
ГВУЗ «Учебно-научный профессионально-педагогический институт
Украинской инженерно-педагогической академии»,
г. Артемовск

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ

Розглянуто різні концепції розвитку трудового потенціалу і обґрунтовано нове бачення його сутності і методів кількісного визначення рівня, структури і методів дослідження ефективності використання в Донецькому регіоні.

Рассмотрены различные концепции развития трудового потенциала и обосновано новое видение его сущности количественного определения уровня, структуры и методов исследования эффективности использования в Донецком регионе.

Different concepts of development of labor potential and justified a new vision of its essence quantify the level, structure and methods of research efficiency in the Donetsk region.

Ключові слова. Сутність, трудовий потенціал, структура, людський капітал, методи, ефективність використання, соціально-супільні відносини.

Ключевые слова. Сущность, трудовой потенциал, структура, человеческий капитал, методы, эффективность использования, социально-общественные отношения.

Keywords. Essence, labor potential, structure, human capital, methods, efficiency, social and public relations.

Введение. Известно, что экономическая наука в последнее время уделяет значительное внимание вопросу о сущности и роли трудового потенциала в хозяйственной практике Украины. Трудовой потенциал, как экономическая категория, выражает производственные отношения людей в условиях определенной общественной формации, обладает необходимой производительной силой на рабочем месте, поэтому также характеризуется техническими параметрами производства. Вполне понятно, что общество заинтересовано в эффективном использовании трудового потенциала и оптимальной его структуре.

Актуальность темы исследования закономерностей формирования трудового потенциала в регионах и его эффективного использования возрастает и рассматривается как значимая для экономической теории и практики.

Анализ научных публикаций. Понятие трудового потенциала в понимании многих ученых, как категория, выражающая уровень и эффективность использования персонала, трудовых ресурсов, возникла в экономической теории и практике в середине 20-го столетия и с тех пор активно развивается в различных странах мира, в том числе и в Украине.

Исследуя категорию трудового потенциала в различных аспектах проявления следует, прежде всего, определиться с пониманием ее сущности и методов количественного выражения. Но сущность — первооснова, порождающая методы, а во взглядах на сущность трудового потенциала среди ученых нет единой точки зрения из-за подмены его экономической природы личностной природой.

В экономической литературе известны различные подходы к решению этих вопросов. Различные исследователи выделяют два аспекта его природы: экономическую и личностную.

Рассматривая экономическую природу трудового потенциала, необходимо исходить из общественного характера труда, который проявляется в сфере производственных отношений, что позволяет рассматривать его как экономическую категорию.

С другой стороны сам труд, прежде всего, имеет конкретное содержание, поэтому и его потенциал отражает личностные качества человека, его содержание. Отсюда, многие ученые, основываясь на конкретном содержании трудового потенциала, вкладывают в понимание его сущности личностные прирожденные качества человека.

Обратимся к статье Л. В. Ганича, в которой автор, проведя довольно обширный обзор известных точек зрения различных авторов на классификационные признаки содержания трудового потенциала, дает свое определение сущности этой категории. С целью упрощения понимания логики его аргументации систематизируем описанные им точки зрения других авторов в таблице 1.

Таблица 1

**КЛАССИФИКАЦИОННЫЕ ПРИЗНАКИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ,
РАСКРЫТЫЕ РАЗЛИЧНЫМИ АВТОРАМИ**

Классификационные признаки	Авторы различных точек зрения
1. Рабочая сила страны в возрасте 16-49 лет	С. Струмилини
2. Запасы труда, оцениваемые по показателям: количество трудовых ресурсов по структуре, полу, возрасту, уровню занятости, образованию, социальной мобильности	В. Костаков
3. Трудовые ресурсы	Л. Дегтярь, И. Кулинцев, Д. Богиня, В. Буланов, Н. Волгин, В. Данюк, А. Колот, Л. Голдин, Г. Завиновская, Л. Кунельский, В. Якушев
4. Совокупность демографических, социальных, духовных характеристик населения, уровень занятости, психофизиологические способности, профессиональные знания	А. Калина
5. Трудовые ресурсы в качественном измерении	Г. Меликьян, Р. Колосова, А. Клибанов
6. Совместный общественный работник	В. Врублевский
7. Численность населения трудоспособного возраста, рабочее время, напряженность труда за единицу времени	А. Панкратов
8. Трудовые возможности в определенном периоде	М. Саенко
9. Предельные возможности участия в производстве: профессиональные возможности работников, накопленный опыт	О. Ромашов, В. Адамчук, М. Сорокина, А. Крылов, Ю. Цыпкин, Ю. Кокин, Э. Шлендер
10. Ресурсы труда, способные к активной трудовой деятельности	Л. Шаульская
11. Интегральная оценка количественных и качественных характеристик экономически активного населения	Д. Богиня, Е. Гришнова
12. Совокупность компонентов: здоровье, моральность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени	Б. Генкин

Классификационные признаки	Авторы различных точек зрения
13. Совокупность трудоспособного и квалифицированного подготовленного населения по поводу участия в народном хозяйстве с учетом его технологической и технической оснащенности	В. Оникиенко
14. Интеллектуальное развитие, способности, знания, умение, опыт, духовные ценности, обычаи, традиции, убеждения и патриотизм совокупного трудоспособного населения	Г. Осовская, Е. Крушельницкая
15. Развитая совокупность демографических, социальных факторов	С. Пирожков
16. Форма проявления человеческого фактора производства, диалектическое единство способностей и возможностей их реализации в изменчивых условиях производства	А. Саакян
17. Форма материализации человеческого фактора и возможностей работника и коллектива решать стратегические задания организации	И. Макарова
18. Мера наличных ресурсов и возможностей, трудовое поведение	Н. Шаталова

Исходя из сопоставительного анализа Л. В. Ганич приходит к выводу, что «... трудовой потенциал — это симбиоз количественных и качественных характеристик, параметров трудовых ресурсов (выделено нами — Е. А.), причем, в меру усиления роли интенсивных факторов (увеличения объемов производства) возрастает роль качественных параметров.» [2, с. 89].

Из этой характеристики сущности трудового потенциала и обзора преобладающих в экономической науке точек зрения различных авторов становится очевидным, что в данном случае трудовой потенциал характеризуется не как экономическая, а как технологическая, личностная категория. Можно добавить, что такую точку зрения исповедуют также М. Ким [3], Н. Лукьянченко [6], Р. Фатхутдинов [9], В. Лыч [5], С. Пучкова [7] и др. И лишь во взглядах В. Оникиенко, Б. Генкина и А. Саакяна делается намек на присутствие реальных производственных условий, в которых раскрывается экономическая функция трудового потенциала, т.е. его причастность к социальным общественным отношениям.

Наше представление об экономической и технологической природе трудового потенциала существенно отличается от такого устоявшегося понимания трудового потенциала со стороны большинства исследователей, которые раскрывают сущность этой категории как совокупность рабочей силы, количественным выразителем, которой является численность персонала и его рабочее время. Становится очевидным, что односторонний подход к оценке сущности трудового потенциала, который учитывает только экстенсивный фактор формирования трудового потенциала, не учитывает такие его характеристики, как интенсивность, качество, условия, мотивация труда и его производительная сила. И если эти показатели характеризуют состояние трудовых ресурсов (рабочей силы), то факторы производительной силы труда преимущественно выражают состояние физического капитала на рабочем месте, не учитывая которые невозможно.

Р. А. Фатхутдинов к трудовому потенциалу относит такие качества человека, как здоровье, моральность, образование, профессионализм [9]. Но эти качества характеризуют лишь человеческий фактор, но без соединения их с физическим капиталом на рабочем месте они не могут образовывать трудовой потенциал как

экономическую категорию, которая выражает производственные отношения двух его собственников: наемного работника и работодателя.

Отсюда требуется более углубленное рассмотрение теоретических положений о сущности, формировании трудового потенциала и его структурных элементов, изучение тенденций и эффективности использования в регионах, а также изменения его структуры.

Поэтому **целью данной работы** является количественная оценка параметров трудового потенциала, его структуры и эффективности использования в Донецком регионе в 2005-2012 гг. на основе разработанного нами методологического подхода оценки, учитывающего экономическую и технологическую природу этой категории.

Результаты исследований. Наше представление о сущности трудового потенциала базируется на понимании его как экономической категории, т.е. выразителя классовых интересов и противоречий двух собственников, поскольку в производственном процессе он представляет сочетание человеческого капитала, собственником которого является работодатель, поэтому процесс труда с точки зрения общественной формы проявления в производственной сфере представляет взаимодействие человеческого и физического капитала, а также обмен правами собственности между наемным работником и работодателем по поводу производства, распределения, присвоения и потребления продуктов труда. В этом процессе происходит также капитализация затрат на приобретение личностных качеств потенциала человека и, которые в сфере производства превращаются в человеческий капитал. По мере осуществления стадий капитализации и превращения человеческого потенциала в человеческий капитал образуется структура трудового потенциала, имеющая стоимостную форму выражения.

В результате «сделки» между собственниками трудового потенциала возникает распределение между ними вновь созданного продукта (добавленной стоимости), согласно которой наемный работник получает заработную плату, собственник средств производства (работодатель) получает прибыль. Иными словами, между собственниками устанавливаются общественно определенные производственные отношения, количественной мерой выражения которых являются пропорции распределения добавленной стоимости между ними согласно структуре трудового потенциала. Нарушение этих пропорций приводит к социальным противоречиям, классовым столкновениям, которые в обществе социально регулируемых рыночных отношений не желательны и приводят к разрушению производительных сил. Противоречивый характер трудового потенциала проявляется и в силу того, что он одновременно является выразителем двойственной природы самого труда, т.е. труда конкретного, выражающего его содержание, и труда абстрактного, выражающего его общественный характер и образующего стоимость его результатов. Поэтому трудовой потенциал должен рассматриваться одновременно и как технологическая категория, и как общественно-выраженная экономическая категория.

Такое представление двойственной природы трудового потенциала позволило нам в ранее опубликованной работе раскрыть и его технологическую сущность, и общественный характер как: «Способность человеческого капитала в сочетании со средствами труда обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных социальных, экономических и технологических условиях [4, с. 73].

В этой связи человеческий капитал может быть определен как совокупность сформировавшихся и развитых в процессе жизни человека полезных его качества: здоровья, умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме затрат на приобретение этих качеств и необходимых для его жизнедеятельности, неотделимых от че-

ловека, собственником и носителем которых он является, и приносящих ему и обществу доход. А эти качества и являются элементами потенциала человека, но в человеческий капитал затраты на их образование превращаются только в сфере производства, проходя стадии капитализации.

Отсюда формулу стоимостной оценки трудового потенциала в среднегодовом исчислении можно представить в следующем виде:

$$\sum Z_{\text{тп}} = \frac{Z_{\text{дпф}}}{T} + \frac{Z_{\text{чкв}}}{I_{\text{пц}}} + \Delta Z_{\text{чкп}} + \sum Z_{\text{аопф}} + \sum Z_{\text{эр}}, \quad (1)$$

где $Z_{\text{дпф}}$ — затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала (в расчет принимается наличный доход на одного жителя страны), тыс. грн.;

T — среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{\text{чкв}}$ — среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимаются на уровне среднегодовой зарплаты на одного работающего включая отчисления на социальные нужды), тыс. грн.;

$I_{\text{пц}}$ — индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{чкп}}$ — среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, осуществляемые самим работником или работодателем на профессиональное обучение, тыс. грн.;

$\sum Z_{\text{аопф}}$ — среднегодовые амортизационные отчисления по основным производственным фондам, приходящимся на одного работающего, грн./чел.;

$\sum Z_{\text{эр}}$ — среднегодовые затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, приходящиеся на одного работающего, грн./чел.

Таким образом, установленный по формуле 1 уровень трудового потенциала может характеризовать превышение величины человеческого капитала на сумму амортизационных отчислений и затрат на технологическую энергию, а раскрытые выше теоретические положения позволяют выделить элементы человеческого и физического капитала, составляющие структуру трудового потенциала, принципиальная модель которого представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структурная модель трудового потенциала, включающая элементы человеческого и физического капитала

Учитывая рассмотренные выше научные положения, нами исследована динамика изменения уровня и структуры человеческого и физического капитала, трудового потенциала, эффективности их использования в Донецком регионе в 2005-2012 гг. Установленный уровень трудового потенциала приведен в табл. 2.

Таблица 2

ИЗМЕНЕНИЕ УРОВНЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА В 2005-2012 ГГ.

Показатели	Уровень показателей по годам, млн. грн.								2012 к 2005, %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
1. Допроизводственный человеческий капитал	759,2	958,0	1212,9	1697,8	1644,5	1962,9	2768,0	3086,5	406,5
2. Воспроизводственный человеческий капитал	21293,2	27884,3	35302,2	41396,4	42999,4	55211,5	69850,4	82466,8	387,3
3. Инновационный человеческий капитал	532,3	683,6	876,2	1000,3	1074,9	1380,3	1457,8	1596,5	299,9
4. Итого человеческий капитал	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9
5. Амортизация основных средств	2453,1	3127,1	3935,7	5046,2	4000,9	5621,0	11386,4	12024,0	490,2
6. Технологическая энергия	2944,9	3752,5	4722,9	6056,1	4801,3	6745,3	13663,7	12903,4	438,2
7. Итого физический капитал	5398,0	6879,6	8658,6	11102,3	8802,2	12366,3	25050,1	24927,4	461,8
8. Всего трудовой потенциал	27982,7	36405,5	46049,9	55196,8	54520,9	70920,9	99126,3	112077,1	400,5
Превышение уровня трудового потенциала над человеческим капиталом (стр.8/стр.4×100 — 100), %	23,9	23,3	23,2	25,2	19,3	21,1	33,8	28,6	119,7

Источник: разработано автором по показателям[8].

Показатели табл. 2 свидетельствуют о существенном изменении в 2005-2012 гг. уровня трудового потенциала региона, а также его элементов.

С точки зрения оценки влияния структуры трудового потенциала на социально-общественные отношения представляет интерес, анализ изменения его структуры, раскрытой в таблице 3.

Как видно из табл. 3, основным элементом структуры трудового потенциала в Донецком регионе является человеческий капитал, доля которого в 2011 г. снизилась до 74,73 %, но уже в 2012 г. снова повысилась до 77,76 %, тогда как доля элементов физического капитала колебалась до 2011 г. В 2011 г. она возросла до 25,27 % и снизилась в 2012 г. до 22,24 %, на что повлияли колебания темпов роста номинальной заработной платы.

Уровень превышения трудового потенциала над уровнем человеческого капитала в масштабе региона был изменчивым, наиболее высоким в 2011 и 2012 гг., так как темпы прироста элементов физического капитала в эти годы превышали темпы роста человеческого капитала.

Превалирование в структуре трудового потенциала элементов человеческого капитала свидетельствует о том, что уже созревает необходимость в условиях социально ориентированной рыночной экономики изменять пропорции в соотношении распределяемой между собственниками части результатов труда, которые должно контролировать государство.

Таблица 3

**ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА
В 2005 — 2012 ГГ.**

Элементы структуры трудового потенциала	Структура трудового потенциала по годам, %								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 к2005, %
1. Допроизводственный человеческий капитал	2,71	2,63	2,63	3,08	3,02	2,77	2,79	2,76	101,8
2. Воспроизводственный человеческий капитал	76,09	76,59	76,66	75,08	78,87	77,85	70,47	73,58	96,7
3. Инновационный человеческий капитал	1,90	1,88	1,91	1,81	1,97	0,98	1,47	1,42	74,7
4. Итого человеческий капитал	80,70	81,10	81,20	79,97	83,86	82,56	74,73	77,76	96,4
5. Амортизация основных средств	8,78	8,59	8,55	9,13	7,34	7,93	11,49	10,73	122,2
6. Технологическая энергия	10,52	10,31	10,25	10,90	8,80	9,51	13,78	11,54	109,4
Итого физический капитал	19,30	18,90	18,80	20,03	16,14	17,44	25,27	22,24	115,2
Всего трудовой потенциал	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	x

Примечание: Уровень человеческого капитала региона по этапам его формирования устанавливался как произведение соответствующего его элемента для одного работника на численность занятого населения.

Источник: разработано автором по показателям [8].

Для оценки эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе нами учитывались следующие два показателя: рентабельность использования анализируемых категорий и капиталотдача. Исходные данные для анализа, методы расчета и его результат приведены в табл. 4.

Из сопоставительного анализа данных табл. 4 видно, что в среднем за анализируемый период валовая прибыль предприятий возросла на 191 %, объем выпускаемой продукции — на 168,8 %.

Но динамика изменения этих показателей характеризуется нестабильностью. Наиболее устойчиво уровень показателей возрастал до 2008 г., после чего в 2009 г. произошел их резкий спад, вызванный обострением мирового экономического кризиса, который коснулся и регионов Украины. И лишь в 2010 г. наметился рост объемных экономических показателей, которые определили закономерности изменения общей эффективности использования рассматриваемых категорий.

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ В 2005-2012 ГГ.**

Показатели	Уровень показателей по годам								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 к 2005, %
1. Валовая прибыль по региону, млн.грн.	25784,2	31928,7	42051,3	51440,9	42617,8	54749,6	65163,1	75154,4	291,5
2. Валовый региональный продукт, млн. грн.	58044,0	72361,0	92093,0	117646,0	103739,0	128986,0	161021,0	155994,2	268,8
3. Человеческий капитал региона, млн.грн.	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9
4. Трудовой потенциал региона, млн.грн.	27982,7	36405,5	46049,9	55136,8	54520,9	70920,9	99126,3	112077,1	400,5
5. Рентабельность человеческого капитала (стр 1 / стр3×100), %	114,2	108,1	112,4	116,7	93,2	93,5	88,0	86,2	75,5
6. Рентабельность трудового потенциала (стр 1 / стр4×100), %	92,1	87,7	91,3	93,3	78,2	77,2	65,7	67,1	72,8
7. Капиталоотдача [(стр2-стр3)/стр3], грн./грн.	1,57	1,45	1,46	1,67	1,27	1,20	1,17	0,79	50,3
8. Трудоотдача [(стр2-стр4)/стр4], грн./грн.	1,07	0,99	1,00	1,00	0,90	6,82	0,62	0,39	36,4

В частности, рентабельность использования человеческого капитала и трудового потенциала снижена в 2012 г. соответственно на 24,5 % и 27,2 % по сравнению с 2005 г.

Чтобы избежать повторного счета, нами изменен метод расчета капиталоотдачи и трудоотдачи для человеческого капитала и трудового потенциала. Этот метод также раскрыт в табл. 4.

Выводы. Анализ теоретических положений о сущности трудового потенциала позволяет выявлять классификационные признаки, определяющие структуру и сущность трудового потенциала, что дает возможность квалифицировать трудовой потенциал как экономическую категорию. В качестве элементов структуры трудового потенциала определены: человеческий капитал, формируемый по трем этапам его образования: допроизводственный, воспроизводственный и инновационный, а также элементы физического капитала: амортизационные отчисления и затраты на технологическую энергию. Учитывая принадлежность человеческого и физического капитала разным собственникам, в работе предложен метод количественной оценки меры социальных распределительных отношений между наемными работниками и работодателями пропорционально доле собственности в структуре трудового потенциала. Такой методологический подход можно квалифицировать как комплексный, который позволяет в свою очередь объединять амортизационный и инновационный подходы и оценивать трудовой потенциал на различных уровнях управления экономикой в сопоставимой стоимостной форме. Он

дає можливість проводити аналіз впливу різних факторів на рівень і ефективність використання трудового потенціалу в динаміці, а також розглядати соціально-общественные і особисті форми проявлення результатів його функціонування.

Перспективами дальніших досліджень по проблемі є: оцінка факторів, впливаючих на ефективність використання людського і фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу, тенденцій зміни структури трудового потенціалу, покращення організації оплати праці, зміни пропорцій розподілюваної частини результатів праці між власниками людського і фізичного капіталу.

Литература

1. Атаєва О. А. Розвиток і стимулювання використання трудового потенціалу / О. А. Атаєва // Автореф. дис. на ступінь канд. екон. наук спец.: 08.00.07 — демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. — Донецьк, ДонНУ, 2010. — 19 с.
2. Ганіч Л. В. Дослідження поняття «Трудовий потенціал» в умовах ринкової економіки / Л. В. Ганіч // Соціально-трудова відносина: теорія і практика (Зб. наук. праць). — К.: КНЕУ, 2013. — С. 86-91.
3. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М. Н. Ким. — Харьков: ХГУ им. В.И. Каразина, 2003. — 250 с.
4. Ковалев В. Н. Развитие концепции трудового потенциала в Украине (теоретический аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Реформування економіки в контексті міжнародного співробітництва. Зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 29-30 листопада 2013 року) / наукове об'єднання «Economics», у 3-х частинах, 2013. — С. 72-75.
5. Лич В. М. Сутнісна характеристика категорії трудового потенціалу / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. Зб. наук. праць. — К.: НДЕІ, 2005. — №6. — С. 114-119.
6. Лукьянченко Н. Д. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия: монография / Н.Д. Лукьянченко, Н.Е. Муромец. — Донецк: Лебедь, 2003. — 178 с.
7. Пучкова С. І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.01 «Економіка промисловості» / С. І. Пучкова. — Одеса, ОДЕУ, 2003. — 22 с.
8. Статистичний щорічник Донецької області за 2005-2012 роки. — Донецьк: Облстат.
9. Фатхутдинов Р. А. Организация производства: учебник / Р. А. Фатхутдинов. — М.: ИНФРА, 2000. — 672 с.

Стаття надійшла до редакції 18.05.14р.

УДК 331.1

Бунтовская Л.Л., канд. екон. наук,
доцент Донецкого национального университета

О НАПРАВЛЕНИЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ

Розглянуто проблему соціально-трудова відносин в Україні, проаналізовано динаміку протестних дій найманих працівників, обґрунтовано пропозиції щодо розробки комплексних підходів до управління трудовими спорами (конфліктами).

Рассмотрена проблема социально-трудовых отношений в Украине, проанализирована динамика протестных действий наемных работников, обоснованы предложения по разработке комплексных подходов к управлению трудовыми спорами (конфликтами).