

На правах рукописи



КАЛИНИНА Валерия Сергеевна

**РАЗВИТИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА
К ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА
ВОДИТЕЛЕЙ АВТОТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ**

Специальность: 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2025

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Научный руководитель: **Апенько Светлана Николаевна,**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Рачек Светлана Витальевна,**
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой «Экономика транспорта»
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Уральский государственный
университет путей сообщения»

Анисимов Александр Юрьевич,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры Информационного
менеджмента имени профессора В.В. Дика
Негосударственного образовательного частного
учреждения высшего образования «Московский
университет «Синергия»

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования «Российский университет
транспорта»

Защита состоится «23» декабря 2025 г. в 14:00 на заседании диссертационного совета 46.1.001.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105061, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.34, стр.1., ауд. 416.

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

Автореферат разослан «___» _____ 2025 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Транспортная отрасль стремительно развивается в условиях современной экономики. Она является неотъемлемой частью жизни как отдельного человека, так и юридических лиц, государственных учреждений, ведь именно транспорт обеспечивает поставки необходимых ресурсов в отдельно взятые субъекты. Автомобильные перевозки представляют собой особый интерес, так как автомобильный транспорт позволяет осуществить поставку «от двери до двери» и, тем самым, играют ключевую роль в экономике. Государство заинтересовано в качественной и результативной работе предприятий, ведь от этого напрямую зависит величина налоговых поступлений в бюджет. Транспортные компании не являются исключением. Необходимость обеспечения бесперебойной работы автомобильного транспорта делает особенно важным вопрос результативности труда водителей и ее оценки.

Рост конкуренции среди автотранспортных предприятий предъявляет все большие требования к качеству оказываемых транспортных услуг. Оценка результативности водительского труда, в свою очередь, позволяет выявить и минимизировать слабые места в работе транспортных предприятий, что положительным образом отразится на качестве оказываемых услуг. Кроме этого, оценка результативности труда водителей позволяет определить факторы, влияющие на безопасность перевозок и эффективность транспортной инфраструктуры в целом, а также отследить их динамику. По статистике Госавтоинспекции более 80% дорожно-транспортных происшествий в Российской Федерации происходит по вине водителей, что подтверждает высокую ответственность водителей не только за жизнь и здоровье пассажиров и сохранность грузов, но и за безопасность других участников дорожного движения. Выявление проблемных зон в части трудовой деятельности водителей и последующая работа над ними приведет к более качественному и надежному обслуживанию пользователей транспортных услуг.

При этом востребован на практике комплексный подход к оценке результативности труда водителей. Развитие результативности труда на базе комплексности приведет к сокращению дорожно-транспортных происшествий, что повысит удовлетворенность пользователей услуг, сократит затраты на медицинское обслуживание и ремонт транспортных средств, сократит простои на дорогах, а также позволит сформировать культуру безопасного поведения на дорогах всех участников дорожного движения.

Водители, осуществляющие грузовые и пассажирские перевозки автомобильным транспортом, представляют собой не только одну из основных составляющих финансово-хозяйственной деятельности транспортной компании, но еще и являются необходимым компонентом, обеспечивающим мобильность пассажиров и грузов в рамках всего государства. Однако, на сегодняшний день не существует механизма оценки результативности труда водителей, который позволил бы выявить сильные и слабые стороны каждого отдельно взятого сотрудника, полноценно и всесторонне оценить результаты его трудовой

деятельности. Существующие в настоящее время методики не позволяют дать комплексную оценку результативности труда водителя.

Итоги оценки результативности труда водителей в масштабах государства могут сделать работу транспортной системы Российской Федерации более эффективной, повысить безопасность и качество осуществляемых перевозок, стать основой для разработки эффективных норм и правил в области перевозок, оптимизировать действующие маршруты и сократить простои. На микроуровне результаты оценки могут использоваться в разработке системы мотивации персонала организации, содействовать созданию более благоприятной рабочей среды, а также стать основой формирования информационной базы для принятий управленческих решений.

Этим обуславливается необходимость проведения исследований в данной сфере.

Степень изученности проблемы. Понятие результативности труда, ее факторов и показателей рассмотрено в публикациях Н. А. Волгина, Я. В. Данильченко, Ж. В. Доможилкиной, А. Ф. Казаковой, Д. А. Кардановой, Е. Г. Коберник, Т. А. Костеньковой, Т. С. Костомаровой, М. Ю. Куликова, И. Ю. Ленской, В. Н. Никитина, Ю. Г. Одегова, В. В. Павловой, А. Б. Панкратова, М. А. Полтаевой, В. А. Пурьскиной, С. В. Рачек, Д. О. Рублевской, Г. Э. Слезингера, Х. Э. Текеевой, Л. С. Теленной, Н.А. Федорова, А. И. Фроловичева, Ю. С. Цепелевой, Л. А. Черкасовой, А. И. Щербакова, К. С. Янкаускаса и др.

Трудовую деятельность водителей автомобильного транспорта, ее особенности в своих публикациях рассматривают С. А. Аширова, М. А. Бобоха Л. К. Каримова, О. Ш. Мамадалиева, М. М. Некрасова, О.А. Строева, И. В. Федотова, А.С. Хафизова, Э.Р. Шайхлисламова и др.

Вопросы оценки результативности труда, ее организации и методов проведения отражены в публикациях таких авторов, как Ю. Г. Алексеева, А. Ю. Анисимова, С. Н. Апенько, Ю. А. Арсибековой, А. А. Барт, А. А. Богуш, М. В. Бородаева, Э. Е. Бочалгина, Д. А. Булда, Н. А. Васильченкова, Я. В. Данильченко, Е. И. Добролюбова, С. В. Жмур, Д. В. Карась, О. Ю. Кукушкина, Н. Б. Куршакова, О. И. Лузгарева, А. Е. Митрофанова, Е. А. Морозова, Е. Г. Муравьев, Е. Я. Мустафина, С. М. Самохвалова, Л. Г. Соколова, С. Н. Спиридонова, Л. В. Трунова и др.

Повышение результативности труда и вопросы стимулирования труда сотрудников являлись предметом исследования таких исследователей, как Э. Д. Абдураимова, Г. Алиев, А. Ю. Анисимов, Е. А. Асташова, Л. А. Афанасьева, А. В. Болденков, М. О. Брезгина, Е. В. Вашаломидзе, Ю. Р. Гайсина, В. А. Геммерлинг, И. Г. Гладышев, Ш. А. Гурджанян, О. А. Гурченкова, Ю. В. Долженкова, В. А. Зинченко, А. С. Зорин, Н. А. Зорин, А. А. Иванов, В. Я. Иванова, А. М. Канкулов, А. Ю. Кобзов, А. В. Кобзова, А. Р. Кузнецова, А. И. Кузьмина, Т. Е. Кулиш, О. А. Лисутин, О. А. Лишутина, Н. А. Николаев, А. А. Парамонова, А. Н. Плотников, И. Д. Романькова, Е. С. Рыбакова, Е. И. Самуйлова, П. А. Сафрыгин, А. А. Сингуров, Е. В. Стручкова, Е. В. Трусевич, О. И. Шейна, Л. В. Шкурина, З. Г. Юдин и др.

Изучение авторами отдельных аспектов оценки результативности труда не дают целостного представления о комплексной методике ее проведения. Результативность труда водителей автомобильного транспорта и научно обоснованная методика ее оценки с учетом специфики трудовой деятельности в настоящий момент не изучена.

Целью диссертационного исследования является теоретическое обоснование развития комплексного подхода к оценке результативности труда водителей автотранспортной отрасли и разработка рекомендаций по его использованию на практике.

Задачи исследования:

1. раскрыть сущность понятия «результативность труда», обобщить имеющиеся в науке и в практике подходы и на их основе разработать комплексный подход к оценке результативности труда;
2. выявить особенности трудовой деятельности водителей автотранспортной отрасли в Российской Федерации;
3. разработать методику оценки результативности труда водителей автотранспортной отрасли на основе комплексного подхода и апробировать ее;
4. сформировать организационный механизм повышения результативности труда водителей автотранспортной отрасли;
5. предложить возможности использования результатов оценки в системе стимулирования персонала организации.

Объект исследования – результативность труда водителей автомобильного транспорта.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения, возникающие в ходе оценки результативности труда водителей автомобильного транспорта на базе комплексного подхода.

Область исследования. Содержание диссертации соответствует области исследования 8.15 «Производительность и эффективность труда: эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников» специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика» (экономические науки) согласно паспорту специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Теоретическая и методологическая основа исследования. Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда и управления персоналом в части организации и проведения оценки результативности труда. В основу разработки методики оценки результативности труда водителей автомобильного транспорта легли нормативно-правовые акты, регламентирующие трудовую деятельность водителей в Российской Федерации.

Методология исследования основана на комплексном подходе как всестороннего изучения аспектов оценки результативности труда и как комплекса подходов (в том числе: нормативный, процессный, системный, ситуационный, клиентоориентированный, продуктовый, компетентностный, ресурсный). Используются методы анализа и синтеза, сравнения и обобщения, классификаций,

анализа статистической информации, сбора и обработки социологических данных, эксперимент, фокус-группы, метод графического и табличного представления данных.

Эмпирическая база исследования сформирована на основе результатов опросов 250 пользователей транспортных услуг (пассажиров, грузоотправителей, грузополучателей), проведения 3 фокус-групп водителей, осуществляющих разные виды перевозок, экспертного опроса индивидуальных предпринимателей, руководителей и специалистов транспортных компаний Омской области.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке на основе комплексного подхода актуальной методики оценки результативности труда водителей автомобильного транспорта и ее использовании в механизме повышения результативности труда.

Научные результаты, полученные и представленные к защите, раскрывающие научную новизну, состоят в следующем:

1. Развита комплексный подход к оценке результативности водительского труда, который представляет собой системную интеграцию различных подходов, сгруппированных по трём уровням. Первый уровень комплексного подхода – нормативный – закладывает правовую и стандартно-нормативную базу оценки, второй уровень – процессный, системный и ситуационный подходы – формируют методологическую основу, обеспечивая системный и комплексный взгляд на трудовой процесс, третий уровень – ресурсный, компетентностный, клиентоориентированный и продуктовый подходы – обеспечивает эмпирическую оценку конкретных аспектов трудовой деятельности. В совокупности комплексный подход интегрирует теоретические, методологические и эмпирические компоненты, опираясь на взаимосвязь и последовательное развитие подходов каждого уровня, что обеспечивает всестороннюю, качественную и валидную оценку результативности труда с учётом специфики должности и особенностей профессиональной деятельности персонала.

2. Аргументировано понятие «владелец фактора результативности труда» – субъект, оказывающий прямое или косвенное влияние на изменение факторов, формирующих трудовую результативность специалистов. Владельцы факторов подразделяются на три группы: сам сотрудник, организация-работодатель и третьи стороны (государство, контрагенты, потребители). Такое разграничение позволяет системно анализировать влияние различных субъектов на показатели результативности труда и выделить те факторы, которыми может управлять работодатель, что обеспечивает целенаправленное повышение результативности и может быть использовано при формировании системы стимулирования труда. На основании выявленных особенностей трудовой деятельности водителей автотранспортной отрасли выявлены факторы результативности водительского труда, владельцем которых выступает транспортная компания-работодатель, что ложится в основу формирования механизма повышения результативности. Отмечено, что «владелец фактора результативности труда» не только контролирует выполнение конкретного «собственного» процесса и отвечает за его результат как в процессном подходе,

но также в результате принимаемых решений может оказывать влияние на смежные сферы, факторы и иных владельцев.

3. На основе комплексного подхода сформирована и апробирована многосубъектная комплексная методика оценки результативности труда водителей в сфере грузовых, пассажирских индивидуальных и пассажирских общественных перевозок. При этом вовлечение в процесс оценки нескольких субъектов обусловлено необходимостью выбора оценивающего субъекта в зависимости от конкретного промежуточного показателя, входящего в расчёт интегрированного показателя результативности труда. Назначение субъекта оценки происходит в соответствии с его компетентностью по данному показателю: например, определённые показатели оценивают потребители транспортных услуг, другие – специалисты по персоналу и т.д. Такой подход позволяет обеспечить объективность оценки и снизить риск субъективных искажений результатов. Комплексность методики заключается в проведении оценки сразу трех составляющих результативности водительского труда: процесс (комфортность перевозки, соблюдение правил перевозки и др.), затраты (сумма штрафов по вине водителя, затраченное на перевозку время и др.) и результаты труда (количество ДТП, степень выполнения плана и др.), а также в использовании двух групп показателей (объективных и субъективных).

4. Обоснован механизм повышения результативности труда, а также процесс его реализации на примере водителей автомобильного транспорта. Работа механизма предполагает выявление факторов результативности труда, владельцем которых выступает организация-работодатель, и последующую работу с данными факторами (углубленный анализ фактического состояния и разработка предложений по максимизации положительных и минимизация отрицательных факторов), а также совершенствование системы стимулирования труда персонала.

5. Разработана матрица стимулирования персонала, позволяющая установить размер материального вознаграждения за труд, как возможность использования результатов оценки. В отличие от существующих матриц стимулирования, которые предлагают соотносить результативность сотрудника и его потенциалом или же с оценкой его компетенций, предложено соотносить значения интегрированного показателя результативности труда за период с изменениями данного показателя того же сотрудника по сравнению с предыдущим периодом. Такая оценка позволит отразить реальные изменения конкретного сотрудника в периоде (рекомендованный автором – месяц), его вовлеченность, заинтересованность в профессиональном росте, умение работать на результат, а значит, именно такая оценка должна ложиться в основу материального поощрения персонала в виде надбавки к базовой (окладной) части заработной платы.

Теоретическая значимость исследования заключается в:

– развитии комплексного подхода к оценке результативности труда водителей автомобильного транспорта, включающего интеграцию нормативного, системного, ситуационного, процессного, клиентоориентированного, продуктового, компетентностного и ресурсного подходов с учетом их уровня

абстракции (общие и единичные) и этапов научного исследования (теоретический, методологический, эмпирический);

- формировании теоретико-методологических основ многосубъектной комплексной методики оценки результативности труда, обеспечивающей всестороннюю и достоверную информацию о результативности как отдельных работников, так и коллектива в целом;

- раскрытии взаимосвязи между факторами результативности труда и их владельцами, что позволяет теоретически обосновать механизм повышения результативности труда в транспортной отрасли;

- разработке матрицы стимулирования персонала на основе информации о динамических изменениях результативности труда, учитывающих специфику деятельности сотрудников.

Практическая значимость исследования. Диссертационная работа раскрывает особенности комплексной оценки результативности труда водителей автомобильного транспорта. На основе выявленных особенностей сформирована методика оценки результативности труда водителей, которая может быть использована в деятельности транспортных компаний и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки. Автором предложено использовать результаты оценки в дальнейшем стимулировании труда водителей с целью повышения результативности их труда.

Апробация работы прошла на научных мероприятиях различного уровня: Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие региона: проблемы и тенденции» (Липецк, 29 апреля 2022 г.); VIII Международная научно-практическая конференция «Стратегическое развитие социально-экономических систем в регионе: инновационный подход» (Владимир, 06 июня 2022 г.); IV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Современные тенденции управления и экономики в России и мире: цивилизационный аспект» (Москва, 21 февраля 2023 г.); Международная научно-практическая конференция «Географические исследования в контексте социально-экономического развития регионов» (Грозный, 26-27 мая 2023 г.); V Всероссийская научно-практическая конференция «Экономика, менеджмент, сервис: современные проблемы и перспективы» (Омск, 09-10 ноября 2023 г.); XII Международная научно-практическая конференция «Горизонты России» (Москва, 25 апреля 2024 г.); IV Международная научно-практическая конференция «Управление, экономика и общество: проблемы и пути развития», (Челябинск, 11 апреля 2024 г.); XXIV Международной научно-практической конференция молодых ученых, аспирантов и студентов в г. Нерюнгри (Нерюнгри, 30 октября – 01 ноября 2024 г.), VI Международная научно-практическая конференция «Механизм реализации стратегии социально-экономического развития государства» (Махачкала, 25–26 сентября 2024 года).

Публикации. По материалам диссертации опубликовано 18 научных работ общим объемом 8,42 печатных листов (в т.ч. авторских – 8,10 п.л.), из них 4 работы объемом 2,84 печатных листов (в т.ч. авторских – 2,52 п.л.) в изданиях,

рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, отражающих ее основное содержание.

Объём и структура диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Объём диссертации составляет 202 страницы, общий объем с приложениями – 218 страниц. Работа содержит 31 таблицу, 28 рисунков и 5 приложений. Список использованных источников включает 162 наименования.

В приложении собраны материалы эмпирического исследования, представлены данные практического анализа.

Оглавление диссертации выглядит следующим образом:

Введение

Глава 1. Теоретические подходы к оценке результативности труда

1.1 Сущность результативности труда и факторы, определяющие её динамику

1.2 Обзор подходов к оценке результативности труда

1.3 Комплексный подход к оценке результативности труда: сущность и содержание

Глава 2. Методические основы оценки результативности труда водителей автотранспортной отрасли на основе комплексного подхода

2.1. Характеристика труда водителей автотранспортной отрасли в РФ

2.2. Особенности оценки результативности труда водителей автотранспортной отрасли и ее развития

2.3. Рекомендуемая методика оценки результативности труда водителей автотранспортной отрасли на основе комплексного подхода

Глава 3. Анализ и повышение результативности труда работников автотранспортной отрасли на основе комплексного подхода

3.1. Оценка результативности труда водителей автомобильного транспорта Омской области

3.2. Формирование организационного механизма повышения результативности труда водителей автотранспортной отрасли с помощью внедрения комплексного подхода

3.3. Использование результатов оценки труда в системе стимулирования водителей автотранспортной отрасли

Заключение

Список использованных источников

Приложения

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Развѣт комплексный подход к оценке результативности водительского труда, который представляет собой системную интеграцию различных подходов, сгруппированных по трѣм уровням. Первый уровень комплексного подхода – нормативный – закладывает правовую и стандартно-нормативную базу оценки, второй уровень – процессный, системный и ситуационный подходы – формируют методологическую основу, обеспечивая системный и комплексный взгляд на трудовой процесс, третий уровень – ресурсный, компетентностный, клиентоориентированный и продуктовый подходы – обеспечивает эмпирическую оценку конкретных аспектов трудовой деятельности. В совокупности комплексный подход интегрирует теоретические, методологические и эмпирические компоненты, опираясь на взаимосвязь и последовательное развитие подходов каждого уровня, что обеспечивает всестороннюю, качественную и валидную оценку результативности труда с учётом специфики должности и особенностей профессиональной деятельности персонала.

В отечественной и зарубежной литературе рассматриваются различные подходы к оценке результативности труда. Однако, для того, чтобы оценка результативности была всесторонней, качественной и показательной, недостаточно проводить оценку с использованием только одного из подходов. В этой связи проанализированы различные подходы и дано обоснование необходимости развития комплексного подхода. Комплексный подход в трактовке автора представляет собой совокупность разных подходов (от единичных до общих, от теоретических до эмпирических), что позволяет дать комплексную оценку результативности труда персонала, которая ложится в основу формирования информационной базы для принятия управленческих решений, в том числе для разработки обоснованной системы вознаграждения сотрудников, отслеживания их профессиональных успехов, формирования траекторий развития карьеры и др. Комплексный подход к оценке результативности труда можно представить как комплекс подходов трех уровней (рисунок 1).

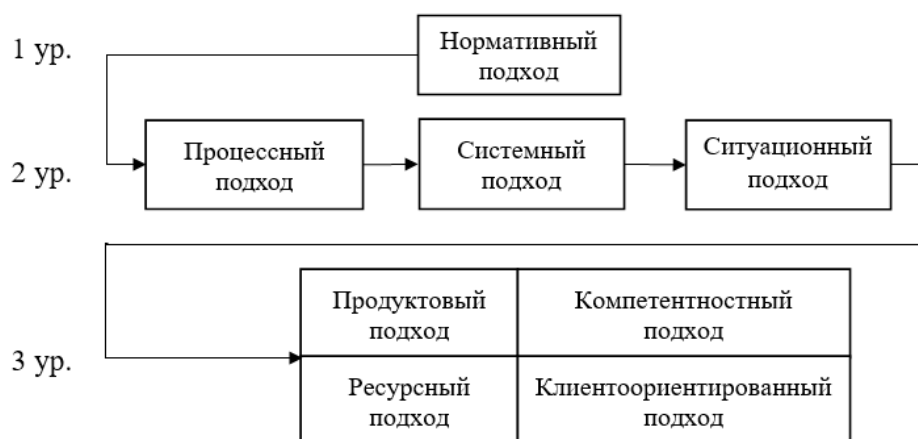


Рисунок 1 – Составляющие комплексного подхода к оценке результативности труда
 Источник: составлено автором

Автором предлагается разделить все подходы к оценке результативности труда водителей, являющиеся составляющими комплексного подхода, на три уровня. Распределение подходов по уровням произведено, исходя из степени масштаба применения подхода.

Уровень 1 представлен одним нормативным подходом, в связи с тем, что оценка результативности труда должна опираться на показатели, выполнение которых соответствует требованиям нормативно-правовых актов. Применение нормативного подхода даст возможность оценить результативность сотрудников, исходя из степени соблюдения установленной нормативной документации (законы, письма, стандарты и др.), что, в свою очередь, является обязательным для работников.

Следующими по масштабу являются подходы 2 уровня, к которым отнесем процессный, ситуационный и системный. Они являются базисом для подходов уровня 3. Их применение демонстрирует тот факт, что оценка результативности труда представляет собой системный (то есть во взаимосвязи элементов оценки) процесс (то есть регулярная последовательность действий по оценке) с определенным набором качественных и количественных показателей (использование которых отражает применение ситуационного подхода и учитывает особенности конкретной профессии / должности, попадающей под оценку).

Подходы уровня 3 являются наиболее узкими и опираются на предыдущие уровни. К таким подходам отнесем: ресурсный, компетентностный, клиентоориентированный и продуктивный. Данные подходы учитывают конкретный аспект оценки, с ориентацией на который будет произведена оценка. Сущность и содержание комплексного подхода к оценке результативности труда сотрудников с учетом всех составляющих соискателем представлены в виде модели его реализации (рисунок 2).



Рисунок 2 – Модель реализации комплексного подхода к оценке результативности труда

Источник: составлено автором

Предложенная модель отражает комплексность и демонстрирует составляющие оценки результативности труда. Следует отметить, что при реализации комплексного подхода необходимо учитывать нормативно-правовое и информационное обеспечение в разрезе каждой конкретной должности, только в таком случае оценка может быть всесторонней и достоверной.

Информационное обеспечение представляет собой программы / аналитические базы, при помощи которых будет проводиться процедура оценки. Под нормативно-правовым обеспечением в таком случае необходимо понимать как нормативно-правовые акты, действующие в целом на территории РФ или же конкретного региона / муниципалитета, так и локальные акты, принятые в самой организации. Использование нормативно-правового обеспечения и проведение оценки на предмет соответствия ему демонстрирует использование нормативного подхода. Разработка и использование определенных для каждой должности показателей демонстрирует проведение оценки с учетом ситуационного подхода, а оценка самих результатов труда (то есть продукта / услуги) реализует в модели продуктовый подход. Компетентностный подход используется при проведении оценки профессиональной компетентности сотрудника в рамках блока «оценка процесса труда». Включение данного подхода необходимо для того, чтобы оценить профессионализм сотрудника, являющийся прямым фактором влияния на иные показатели результативности труда. Помимо этого, в рамках данного блока используется клиентоориентированный подход, применяемый при оценке удовлетворенности потребителей. Блок «оценка затрат труда» предполагает использование ресурсного подхода, необходимого для учета ресурсов, затраченных на трудовую деятельность сотрудника.

Комплексность также подразумевает многосубъектность оценки. Экспертная группа может формироваться как из числа сотрудников фирмы, так и из числа внешних экспертов. На наш взгляд, для достижения более справедливых результатов оценки результативности труда, необходимо привлекать как

внутренних, так и внешних экспертов, чтобы исключить излишний субъективизм, который может возникнуть по отношению к сотруднику в виду личного знакомства, но и, в то же время, учесть те результаты, факторы и условия работы, о которых внешний эксперт может не знать. В роли внешнего эксперта могут выступать покупатели продукции / пользователи услуги, сотрудники сторонних организаций, работающих по тому же виду деятельности, представители государственных органов.

Реализация комплексного подхода к оценке результативности труда требует выполнения методов и принципов такой оценки, изложенных в диссертации.

2. Аргументировано понятие «владелец фактора результативности труда» – субъект, оказывающий прямое или косвенное влияние на изменение факторов, формирующих трудовую результативность специалистов. Владельцы факторов подразделяются на три группы: сам сотрудник, организация-работодатель и третьи стороны (государство, контрагенты, потребители). Такое разграничение позволяет системно анализировать влияние различных субъектов на показатели результативности труда и выделить те факторы, которыми может управлять работодатель, что обеспечивает целенаправленное повышение результативности и может быть использовано при формировании системы стимулирования труда. На основании выявленных особенностей трудовой деятельности водителей автотранспортной отрасли выявлены факторы результативности водительского труда, владельцем которых выступает транспортная компания-работодатель, что ложится в основу формирования механизма повышения результативности. Отмечено, что «владелец фактора результативности труда» не только контролирует выполнение конкретного «собственного» процесса и отвечает за его результат как в процессном подходе, но также в результате принимаемых решений может оказывать влияние на смежные сферы, факторы и иных владельцев.

Для того, чтобы провести всесторонний анализ взаимосвязи результативности труда и влияющих на нее факторов, необходимо ввести понятие «Владелец фактора результативности труда». Само понятие «владелец» заимствовано из процессного подхода, в котором владелец процесса трактуется как лицо, обладающее достаточными полномочиями и ресурсами, необходимыми для обеспечения выполнения процесса и отвечающее за его результат.

Владелец фактора результативности труда – лицо, которое оказывает непосредственное прямое или косвенное влияние на изменение факторов результативности труда специалистов.

Руководящий состав компании заинтересован в положительном изменении показателя результативности, следовательно, ему необходимо обращать особое внимание на ряд факторов, владельцем которых он является.

Всех владельцев факторов результативности труда можно разделить на три группы: сам сотрудник, организация-работодатель и третья сторона, в качестве которой могут выступать государство, контрагенты, потребители. Владельцы факторов влияния на результативность труда представлены на рисунке 3.

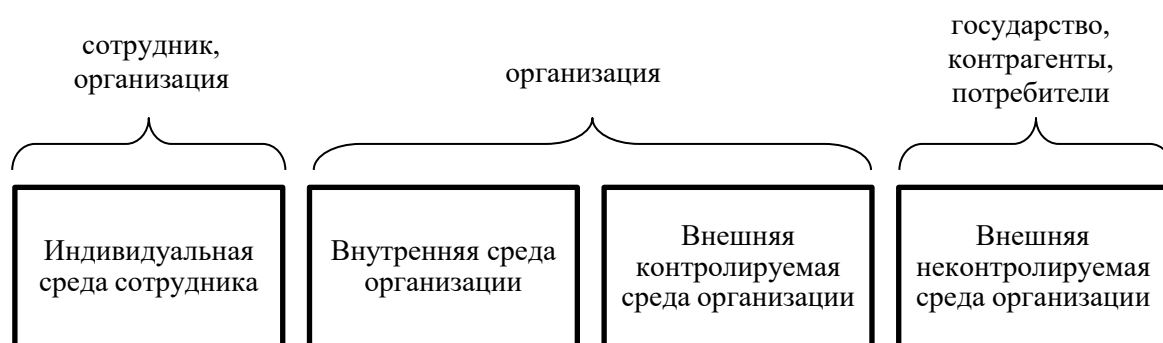


Рисунок 3 – Владельцы факторов результативности труда

Источник: составлено автором

Владельцем факторов, входящих в группы внутренней и внешней контролируемой среды, выступает сама организация, следовательно, именно на эти факторы управленческому составу компании необходимо обращать повышенное внимание.

В некоторых случаях владельцем факторов, входящих в состав индивидуальной среды сотрудника, помимо самого сотрудника может также выступать организация-работодатель, например, уровень образования и квалификации работника. Руководство компании имеет возможность систематически способствовать повышению квалификации персонала, организовывая внутренние семинары, тренинги, или же, направляя на обучение на курсы повышения квалификации в специализированные учебные центры.

Владельцем факторов, представленных во внешней неконтролируемой среде, выступает третья сторона, которая может быть представлена государством, контрагентами (поставщики, конкуренты), а также потребителями товаров/услуг.

3. На основе комплексного подхода сформирована и апробирована многосубъектная комплексная методика оценки результативности труда водителей в сфере грузовых, пассажирских индивидуальных и пассажирских общественных перевозок. При этом вовлечение в процесс оценки нескольких субъектов обусловлено необходимостью выбора оценивающего субъекта в зависимости от конкретного промежуточного показателя, входящего в расчёт интегрированного показателя результативности труда. Назначение субъекта оценки происходит в соответствии с его компетентностью по данному показателю: например, определённые показатели оценивают потребители транспортных услуг, другие – специалисты по персоналу и т.д. Такой подход позволяет обеспечить объективность оценки и снизить риск субъективных искажений результатов. Комплексность методики заключается в проведении оценки сразу трех составляющих результативности водительского труда: процесс (комфортность перевозки, соблюдение правил перевозки и др.), затраты (сумма штрафов по вине водителя, затраченное на перевозку время и др.) и результаты труда

(количество ДТП, степень выполнения плана и др.), а также в использовании двух групп показателей (объективных и субъективных).

Предлагаемая комплексная система оценки результативности труда является многосубъектной (рисунок 4).

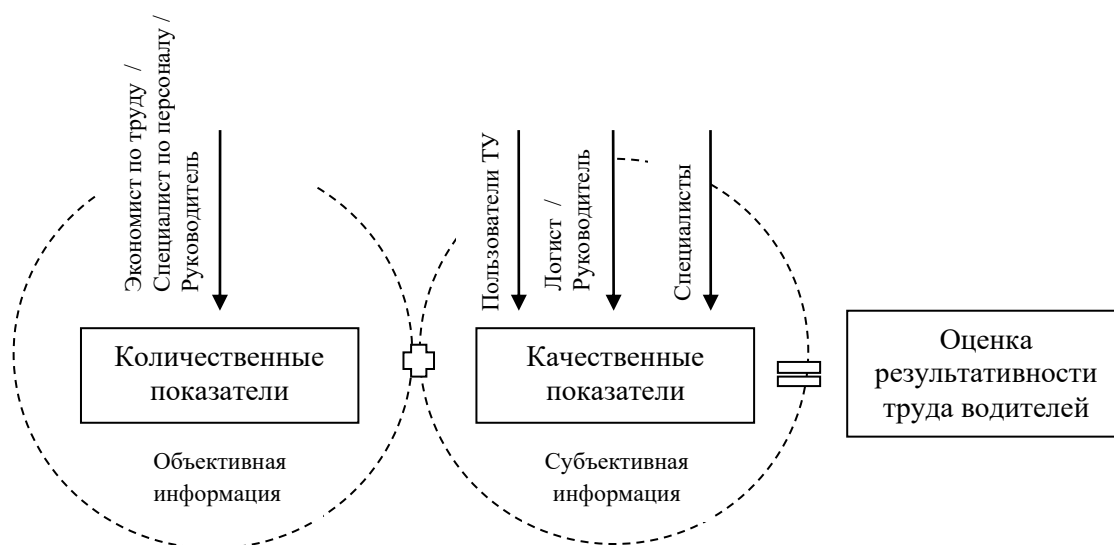


Рисунок 4 – Схема многосубъектной оценки результативности труда водителей

Источник: составлено автором

Многосубъектность подразумевает, что в проведении оценки задействовано множество субъектов: пользователи транспортных услуг (пассажиры, грузоотправители, грузополучатели) в рамках оценки комфортности перевозки, общей удовлетворенности, соблюдения сроков и времени доставки; логисты или непосредственный руководитель – в рамках оценки соблюдения логистического маршрута; специалисты (н-р, тайный пассажир/грузополучатель или специальный штатный сотрудник) – в части оценки соблюдения правил перевозки пассажиров/грузов, а также всех показателей, оцениваемых пользователями услуг.

Многосубъектность оценки необходима в связи с тем, что результаты труда водителя можно дифференцировать, и в части из них заинтересован руководитель, в части – пользователи транспортных услуг, в части – организация в целом (в лице отдельных специалистов). Все эти аспекты должны быть учтены при проведении оценки результативности водительского труда для достижения достоверного результата. Помимо этого, под многосубъектностью будем понимать несколько субъектов оценки в рамках одной группы. Например, группа «Пользователи транспортных услуг» состоит сразу из нескольких участников. Для того, чтобы собрать обратную связь от пассажиров / грузоотправителей / грузополучателей, необходимо обратиться сразу к нескольким субъектам, иначе можно получить фальсификацию результата.

В целом, анализируя источники открытой сети интернет, беседуя с водителями транспортных компании, был сделан вывод, что имеющиеся системы оценки результативности труда не являются комплексными и затрагивают преимущественно один блок: например, оценка результативности труда с точки зрения процесса (отсутствие ДТП, ПДД, штрафов, поддержание транспортного

средства в опрятном состоянии, соблюдение законодательства), или же оценка результативности труда с точки зрения затрат труда (эффективность вождения, заключающаяся в снижении финансовых затрат), или же с точки зрения результатов труда (сколько пассажиров/грузов было перевезено).

В таблице 1 представлен предлагаемый перечень показателей для оценки результативности труда в зависимости от вида перевозок.

Таблица 1 – Показатели результативности труда водителей автотранспорта

№ п/п	Пассажирские перевозки		Грузовые перевозки
	Общественные	Индивидуальные	
Количественные показатели			
1.	Количество ДТП по вине водителя		
2.	Количество нарушений ПДД		
3.	Сумма штрафов, полученных по вине водителя		
4.	Количество рейсов	Расстояние перевозки	Грузооборот
5.	Доля пассажиров, получивших травму во время перевозки		Доля груза, поврежденного во время перевозки
6.	-	-	Доля груза, перевезенного с повреждением упаковки
7.	-	-	Доля груза, перевезенного в срок
8.	-	-	Количество потерянного груза
Качественные показатели			
1.	Общая удовлетворенность потребителей транспортной услуги		
2.	Соблюдение маршрута	Соблюдение логистического маршрута	
3.	Соблюдение расписания перевозок	Своевременность подачи машины	Соблюдение сроков доставки
4.	Комфортность перевозки		Соблюдение времени доставки
5.	Соблюдение правил перевозки пассажиров		Соблюдение правил перевозки грузов
6.	Соблюдение норм вместимости пассажиров		-

Преимущество методики заключается в комплексном подходе, в рамках которого оцениваются сразу три составляющие результативности водительского труда. Помимо того, в качестве преимущества можно выделить одновременный учет как объективных показателей оценки, так и субъективных, принимающих во внимание мнение пользователей транспортных услуг. Также используются все подходы, представленные на рисунке 3. В частности, показатели выделены с учетом этих подходов, каждый из показателей по своему содержанию отражает определенный подход.

По результатам периода по каждому показателю водителю проставляется оценка в баллах (от 0 до 2 или от 0 до 3 в зависимости от показателя). Каждому показателю присвоен удельный вес. На основании этого рассчитывается интегрированный показатель результативности труда по формуле:

$$PT \text{ (в баллах)} = \sum(x_i * w), \quad (1)$$

где x_i – показатель результативности труда (в зависимости от вида перевозок показатели и их количество отличаются);

w – весовой коэффициент показателя в итоговом значении (может корректироваться для каждой конкретной организации с учетом ее особенностей).

Максимальные значения интегрированного показателя в пассажирских общественных и пассажирских индивидуальных перевозках составляет 2,34 балла, а в грузовых перевозках – 2,45 балла.

В рамках диссертационного исследования был проведен эксперимент, цель которого – доказать, что внедрение многосубъектной комплексной системы оценки результативности труда вызывает рост интегрированного показателя результативности водителей автомобильного транспорта.

В рамках эксперимента в течение четырех следующих друг за другом месяцев производилась оценка результативности труда водителей по методике автора с подсчетом итогового показателя результативности труда. Также оценка была произведена за месяц до и через месяц после эксперимента без предупреждения водителей. Динамика интегрированного показателя результативности труда водителей представлена на рисунках 5, 6, 7.

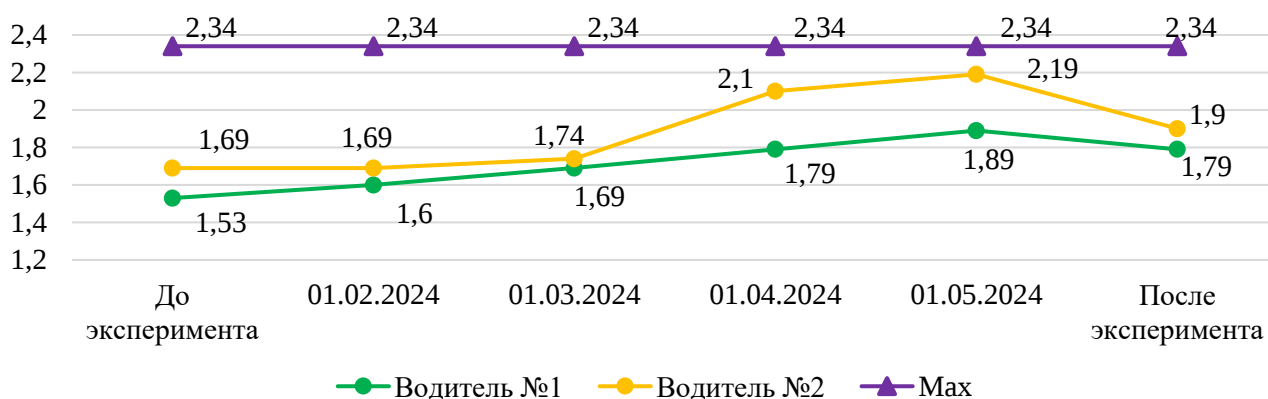


Рисунок 5 – Динамика результативности труда водителей в сфере пассажирских общественных перевозок, баллы

Источник: составлено автором

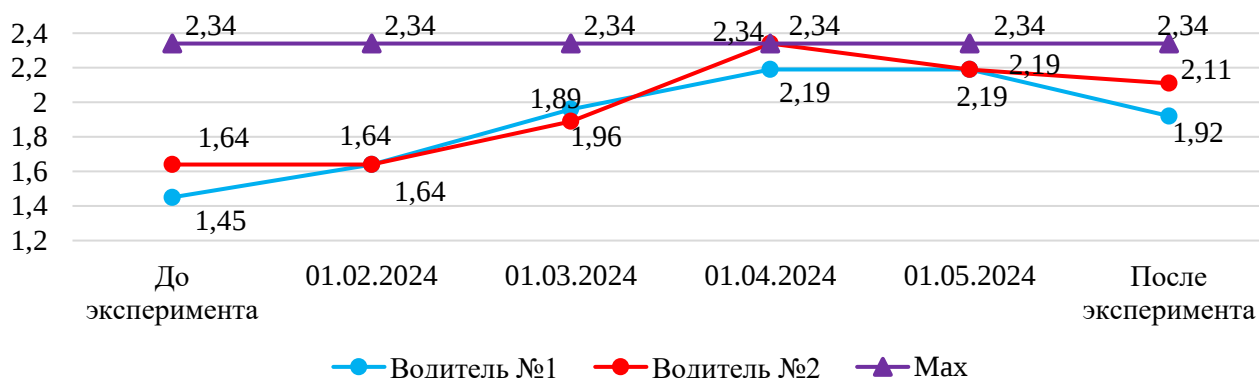


Рисунок 6 – Динамика результативности труда водителей в сфере пассажирских индивидуальных перевозок, баллы

Источник: составлено автором

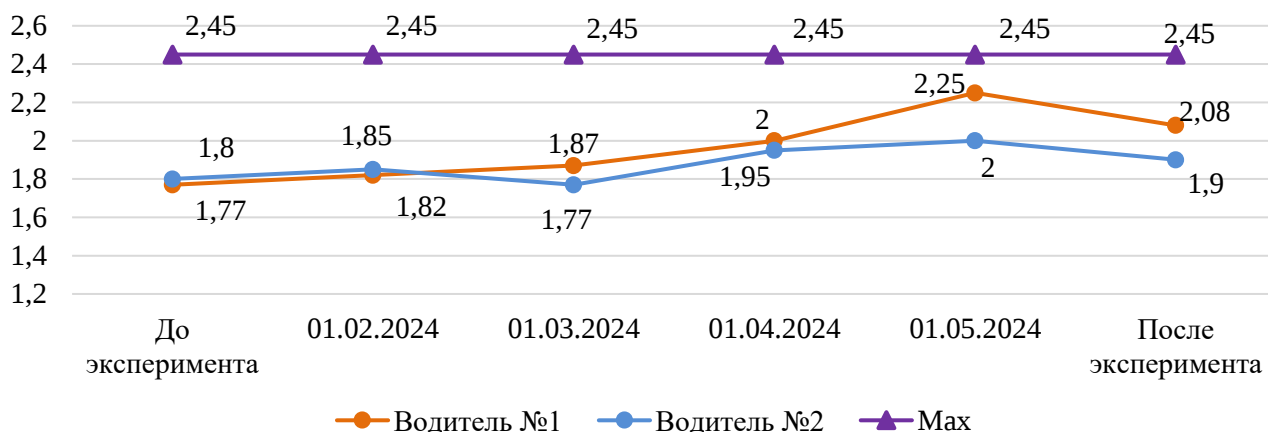


Рисунок 7 – Динамика результативности труда водителей в сфере грузовых перевозок, баллы

Источник: составлено автором

Проведенный эксперимент позволил установить, что внедрение системы оценки результативности труда на основе комплексного подхода позволяет повысить результативность труда водителей по трем исследуемым группам перевозок. Вне зависимости от вида осуществляемой перевозки, наблюдается положительная динамика результативности труда, что говорит об эффективности внедрения методики оценки как мотивационного механизма повышения результативности труда. Особый рост был отмечен по результатам оценки водителей в сфере пассажирских индивидуальных перевозок. После завершения эксперимента было выявлено, что интегрированный показатель результативности уменьшился по сравнению со значениями, полученными во время эксперимента, однако, он выше значений до эксперимента, а также полученных в его начале. Это позволяет сделать вывод об остаточном эффекте. За время проведения оценки водители перестроили свое отношение к трудовой деятельности, выработали новые привычки, в результате чего удалось повысить комфортность перевозки (пассажирский транспорт), соблюдать время доставки (грузовой транспорт), а также повысить общую удовлетворенность пользователей транспортных услуг.

На наш взгляд, рост результативности труда водителей как основных сотрудников транспортного предприятия, должен привести к отдаче, выраженной в росте удовлетворенности потребителей транспортных услуг. Для оценки удовлетворенности можно использовать показатель CSAT (Customer Satisfaction Score – индекс удовлетворенности), который рассчитывается как отношение количества положительных отзывов к общему количеству полученных отзывов.

Предлагаем к расчету коэффициент отдачи результативности (КРТ) по формуле:

$$K_{PT} = \frac{\text{Темп изменения удовлетворенности потребителей за период}}{\text{Темп изменения средней результативности труда работников за период}} \quad (2)$$

Нормативным значением данного показателя будем считать значение равное или больше единицы. Это говорит о том, что удовлетворенность потребителей прирастает такими же или большими темпами, чем результативность труда.

4. Обоснован механизм повышения результативности труда, а также процесс его реализации на примере водителей автомобильного транспорта. Работа механизма предполагает выявление факторов результативности труда, владельцем которых выступает организация-работодатель, и последующую работу с данными факторами (углубленный анализ фактического состояния и разработка предложений по максимизации положительных и минимизация отрицательных факторов), а также совершенствование системы стимулирования труда персонала.

Соискателем обоснована следующая взаимосвязь: увеличение положительных факторов результативности труда при уменьшении или неизменном состоянии отрицательных факторов результативности труда, которые находятся в ведении определенного владельца, в совокупности со стимулированием труда, проводимым работодателем, приведут к росту отдельных показателей результативности труда, что, в свою очередь, приведет к росту результативности труда в целом и будет выражено в увеличении значения интегрированного показателя результативности.

В ходе личной беседы с водителями Омской области было выявлено, что наиболее привлекательным методом стимулирования для них является материальное вознаграждение, однако, водители заинтересованы также в неденежных формах материального стимулирования и моральных методах.

При формировании организационного механизма повышения результативности труда (рисунок 8) стоит учитывать только те факторы, владельцем которых выступает сама организация в лице работодателя, так как именно на них компания имеет влияние.



Рисунок 8 – Организационно-экономический механизм повышения результативности водительского труда

Источник: составлено автором

Следует отметить, что этапы 2, 3, 4 хронологически не зависят друг от друга и могут проводиться в любом порядке, или же какой-то этап может быть

полностью исключен из механизма, если привести его в исполнение не представляется возможным в организации.

Повышение результативности труда водителей на этапе 4 достигается не только за счет непосредственного внедрения системы оценки результативности персонала, но и за счет использования в работе информационной базы полученных результатов. На основании полученных данных руководство может принимать решения о кадровых перестановках, механизмах влияния на факторы результативности (владельцем которых является работодатель), о рычагах стимулирования и др.

Данный механизм можно считать эффективным, если по результатам его внедрения наблюдается рост интегрированного показателя результативности труда водителей в любом объеме в течение двух следующих друг за другом периодов и более.

5. Разработана матрица стимулирования персонала, позволяющая установить размер материального вознаграждения за труд, как возможность использования результатов оценки. В отличие от существующих матриц стимулирования, которые предлагают соотносить результативность сотрудника и его потенциалом или же с оценкой его компетенций, предложено соотносить значения интегрированного показателя результативности труда за период с изменениями данного показателя того же сотрудника по сравнению с предыдущим периодом. Такая оценка позволит отразить реальные изменения конкретного сотрудника в периоде (рекомендованный автором – месяц), его вовлеченность, заинтересованность в профессиональном росте, умение работать на результат, а значит, именно такая оценка должна ложиться в основу материального поощрения персонала в виде надбавки к базовой (окладной) части заработной платы.

Для того, чтобы использовать результаты оценки результативности труда водителей в системе стимулирования, необходимо установить, какие значения интегрированного показателя результативности считать высокими, а какие – низкими. Автором предложено оценивать результативность труда, исходя из 4 оценок: отличная, хорошая, удовлетворительная, неудовлетворительная. В таблице 2 представлена схема перевода значения интегрированного показателя результативности труда водителей автомобильного транспорта в 4-х уровневую оценку.

Таблица 2 – Соответствие итоговой оценки результативности труда и значения интегрированного показателя

Итоговая оценка	Пассажирские перевозки		Грузовые перевозки
	Общественные	Индивидуальные	
Отлично	2,09-2,34	2,11-2,34	1,95-2,45
Хорошо	1,69-2,08	1,64-2,10	1,42-1,94
Удовлетворительно	1,20-1,68	1,17-1,63	0,89-1,41
Неудовлетворительно	0,00-1,19	0,00-1,16	0,00-0,88

Градация оценок по баллам отличается для всех типов перевозок, что обусловлено их спецификой и необходимостью выполнения определенных промежуточных показателей в рамках конкретного вида перевозок.

Во многих российских компаниях в настоящее время практикуется оплата труда, состоящая из двух частей: окладной (стабильной) и премиальной (зависящей от ряда показателей). Результаты опроса водителей показали, что наибольший интерес у водителей вызывает материальное денежное стимулирование, значит будет уместно связать результаты проводимой оценки результативности водительского труда с суммой материального вознаграждения. Для определения объема премиальной части оплаты труда предлагается использовать «Матрицу стимулирования», представленную на рисунке 9, где 100% – это максимально возможный объем вознаграждения в организации.

Результативность труда	отличная	4 Вознаграждение 80-90%	2 Вознаграждение 90-95% Если $PT_{\max}$, то 100%	1 Вознаграждение 95-99% Если $PT_{\max}$, то 100%
	хорошая	7 Вознаграждение 50-60%	5 Вознаграждение 60-70%	3 Вознаграждение 70-80%
	удовлетвор.	10 Вознаграждение 0-10%	8 Вознаграждение 10-30%	6 Вознаграждение 30-50%
	неудовлетвор.	12 Вознаграждение не предусмотрено	11 Вознаграждение не предусмотрено	9 Вознаграждение не предусмотрено
		Показатель уменьшился	Показатель не изменился	Показатель увеличился

Изменение результативности труда за период

Рисунок 9 – Матрица стимулирования сотрудников

Источник: составлено автором

Матрицу стимулирования, предложенную автором, можно использовать не только в системе материального стимулирования, но и нематериального.

Попадание водителя по итогам каждого месяца в определенный квадрант от 12 до 1 является своего рода персональным рейтингом. Отслеживая свои перемещения по квадрантам в периоде, а также по обозначенным цветами зонам, можно повысить мотивацию к более результативному труду.

Данная матрица применима не только для водителей, но и для любых сотрудников, если в организации систематически проводится оценка результативности их труда. На наш взгляд, зависимость материального вознаграждения от изменения результативности в периоде приведет дополнительно к росту показателя результативности труда, что отразится на качестве оказываемой услуги, в данном случае транспортной. С точки зрения психологической науки, в частности, по мнению З. Фрейда, М. Бэбкока, необходимо сравнивать себя не с другими людьми, а с самим собой в прошлом. В таблице 3 представлена динамика итогового показателя результативности труда водителей в период апробации в ИП Х.

Таблица 3 – Динамика результативности труда водителей ИП Х при использовании матрицы стимулирования

Водитель	31.05.24	30.06.24		31.07.24		30.08.24	
	РТ	РТ	Изм.	РТ	Изм.	РТ	Изм.
Водитель 1	1,77	1,80	↗	2,02	↗	2,02	-
Водитель 2	1,77	1,90	↗	1,85	↘	2,12	↗

В соответствии с представленными данными водителям был установлен следующий размер премиальной выплаты. В таблице 4 представлен расчет экономического эффекта труда водителей до и после внедрения матрицы стимулирования при неизменной величине эксплуатационных расходов на содержание транспортных средств и расходов на рекламу.

Таблица 4 – Расчет экономического эффекта трудовой деятельности водителей до и после внедрения матрицы стимулирования

Показатель	До внедрения		После внедрения		
	Апрель 2024	Май 2024	Июнь 2024	Июль 2024	Август 2024
1. Расходы на оплату труда 2 водителей с учетом страховых взносов, руб.	182000	182000	187200	179400	200200
2. Доход от перевозок за 1 месяц, руб.	264882	269904	278008	304020	336080
3. Экономический эффект, %	145,54	148,30	148,51	169,47	167,87
4. Количество новых клиентов, обратившихся по рекомендации	2	3	8	11	13

Таким образом, внедрение системы оценки результативности труда водителей и использование результатов оценки в системе стимулирования привели к росту экономического эффекта трудовой деятельности водителей более, чем на 20%. Это говорит о том, что на 1 рубль затрат на оплату труда теперь приходится больше доходов от грузовых перевозок, чем раньше. Анализ обратной связи от пользователей грузоперевозок позволил установить количественный рост новых клиентов, обратившихся по рекомендации.

Следовательно, улучшение сервиса в целом, а также качества оказания транспортных услуг в частности, позволило привлечь новых пользователей транспортных услуг без дополнительных трат на рекламу. Практическая ценность результатов заключается в том, что транспортные компании, которым необходимо производить оценку результативности труда водителей, получают в свое распоряжение методику такой оценки, а также возможности использования результатов оценки в системе стимулирования персонала.

III. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Развитый комплексный подход играет ключевую роль в формировании методики оценки результативности труда, обеспечивая всестороннюю и качественную оценку через синтез различных подходов, сгруппированных по трем уровням. Такой подход способствует созданию информационной базы для принятия управленческих решений, включая разработку системы вознаграждений и карьерного роста сотрудников, а также обеспечивает соблюдение нормативных требований и учет специфики трудовых процессов. Разработанная автором методика в трех модификациях (для водителей пассажирского (общественного и индивидуального) и грузового транспорта) позволяет развить оценку результативности водительского труда до комплексности. Внедрение предложенной методики способно привести к ряду значимых социальных эффектов: обеспечить справедливость и прозрачность в распределении поощрений и наказаний среди сотрудников, стимулировать водителей к повышению профессионального мастерства и ответственному отношению к своим обязанностям, улучшить дорожную обстановку и снизить число дорожно-транспортных происшествий. Апробация методики показывает, что внедрение системы оценки результативности труда водителей в деятельность организации приводит к росту индивидуальной результативности водителя и, как следствие, результативности всей компании в целом.

Сформированный организационный механизм повышения результативности водительского труда позволяет осуществлять косвенное воздействие на результативность водителей через максимизацию положительных и минимизацию отрицательных факторов результативности, а также прямое воздействие на показатель результативности путем стимулирования труда. Выявленные факторы результативности труда водителей, владельцем которых является организация-работодатель, позволяют работодателю взять под контроль управление данными факторами и, как следствие, повлиять на рост результативности труда персонала.

Для реализации возможности использования результатов оценки в системе стимулирования персонала организации разработана «Матрица стимулирования», где автором предлагается соотносить рассчитанный показатель результативности труда с изменением личной результативности сотрудника за отчетный период (уменьшилась, не изменилась, увеличилась). Кроме этого, матрица может быть использована для нематериального стимулирования работников.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Калинина, В. С. Портрет идеального водителя автомобильного транспорта как составляющая оценки результативности труда методом эталона / В. С. Калинина // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2024. – Т. 18, № 2. – С. 196-204. – DOI 10.57015/issn1998-5320.2024.18.2.19. – 0,89 п.л.
2. Калинина, В. С. Повышение результативности водительского труда через внедрение образовательной программы «Водитель автомобильного транспорта» / В. С. Калинина // Логистика. – 2024. – № 9(214). – С. 10-14. – 0,54 п.л.
3. Калинина, В. С. Комплексный механизм повышения результативности труда водителей автомобильного транспорта / В. С. Калинина, С. Н. Апенько // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2024. – Т. 22, № 4. – С. 53-62. – DOI 10.24147/1812-3988.2024.22(4).53-62. – 0,82 п.л. – в т.ч. автора 0,50 п.л.
4. Калинина, В. С. Влияние результативности труда водителей на репутационные риски автотранспортной компании / В. С. Калинина // Логистика. – 2025. – № 4(221). – С. 38-42. – 0,59 п.л.

Научные публикации в иных изданиях:

5. Калинина, В.С. Методы стимулирования труда водителей автотранспортных средств / В.С. Калинина // Управление развитием социально-экономических систем : материалы IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Ульяновск, 18 мая 2021 года) : сборник научных трудов, 2021. – С. 102-105. – 0,17 п.л.
6. Калинина, В. С. Факторы оценки результативности труда водителей автотранспортной отрасли / В. С. Калинина // Вестник Института мировых цивилизаций. – 2021. – Т. 12, № 4(33). – С. 68-73. – 0,44 п.л.
7. Калинина, В. С. Качество транспортных услуг как показатель результативности труда водителей автотранспортной отрасли / В. С. Калинина // Устойчивое развитие региона: проблемы и тенденции : Материалы международной научно-практической конференции, Липецк, 29 апреля 2022 года. Том Выпуск I. – Липецк: Липецкий государственный технический университет, 2022. – С. 393-396. – 0,21 п.л.
8. Калинина, В. С. Социально-экономическая сущность понятия «труд» / В. С. Калинина // Стратегическое развитие социально-экономических систем в регионе: инновационный подход : Материалы VIII международной научно-практической конференции, Владимир, 06 июня 2022 года / Под общей редакцией О.Л. Гойхера, М.А. Баринова, С.С. Захарова. – Владимир: Издательско-полиграфическая компания «Транзит-ИКС», 2022. – С. 105-109. – 0,18 п.л.
9. Калинина, В. С. Содержание кадровой политики автотранспортных предприятий / В. С. Калинина // Инновационная экономика и общество. – 2022. – № 4(38). – С. 50-57. – 0,62 п.л.

10. Калинина, В. С. Реализация национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на автотранспортных предприятиях Омской области / В. С. Калинина // Географические исследования в контексте социально-экономического развития регионов, Грозный, 26–27 мая 2023 года / ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова». – Грозный: Чеченский государственный университет имени Ахмата Абдулхамидовича Кадырова, 2023. – С. 185-188. – DOI 10.36684/96-1-2023-185-188.– 0,34 п.л.

11. Калинина, В. С. Анализ трудовой занятости населения Российской Федерации в автотранспортной отрасли / В. С. Калинина // Современные тенденции управления и экономики в России и мире: цивилизационный аспект : Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Москва, 21 февраля 2023 года. – Москва: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», 2023. – С. 125-137. – 0,48 п.л.

12. Калинина, В. С. Проблемы оценки результативности труда водителей автотранспортной отрасли / В. С. Калинина // Экономика, менеджмент, сервис: современные проблемы и перспективы : Материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Омск, 09–10 ноября 2023 года. – Омск: Омский государственный технический университет, 2023. – С. 337-339. – 0,24 п.л.

13. Калинина, В. С. Характеристика труда водителей автомобильного транспорта в условиях цифровизации экономики / В. С. Калинина // Инновационная экономика и общество. – 2023. – № 4(42). – С. 21-31.– 0,87 п.л.

14. Калинина, В. С. Сущность оценки результативности труда водителя автомобиля / В. С. Калинина // Управление, экономика и общество: проблемы и пути развития : Материалы IV Международной научно-практической конференции, Челябинск, 11 апреля 2024 года. – Челябинск: Челябинский государственный университет, 2024. – С. 113-114.– 0,08 п.л.

15. Калинина, В. С. Сравнительный анализ методов оценки результативности труда персонала / В. С. Калинина // Вестник экономики, управления и права, 2024. – Т. 17. № 3. – С. 5-13. – 0,57 п.л.

16. Калинина, В. С. Экономический смысл понятия «результативность труда» / В. С. Калинина // Материалы XXIV международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов в г. Нерюнгри : Материалы конференции, Нерюнгри, 30 октября – 01 ноября 2024 года. – Якутск: Издательский дом СВФУ, 2024. – С. 489-492. – 0,15 п.л.

17. Калинина, В. С. Комплексный подход к оценке результативности труда персонала / В. С. Калинина // Механизм реализации стратегии социально-экономического развития государства : Сборник материалов XVI Международной научно-практической конференции, Махачкала, 25–26 сентября 2024 года. – Махачкала, 2024. – С. 209-212. – 0,27 п.л.

18. Калинина, В. С. Методика многосубъектной оценки результативности труда водителей автомобильного транспорта / В. С. Калинина // Инновационная экономика и общество. – 2024. – № 3(45). – С. 11-23. – 0,96 п.л.