

УДК 331.1

КОЛИЧЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ РЫНКА КЛИНИНГА

Черновалов Александр Викторович,

*д-р экон. наук, доцент, профессор, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», филиал в г. Минске, Республика Беларусь,
E-mail: czernowalow@mail.ru,*

Баранов Дмитрий Никитич,

*аспирант, старший преподаватель кафедры экономики городского хозяйства и сферы обслуживания, Московский университет имени С.Ю. Витте,
E-mail: gex561@yandex.ru*

В статье исследуются экономические процессы в рамках институциональной теории, проникающие в предметную область экономики труда. Целью этой работы является внедрение нового институционального подхода к интерпретации концепции производительности труда и количественных методов ее измерения. Первоначальное исследование рынка было проведено с использованием методологии для сферы личных услуг. Результаты количественного анализа используются субъектами хозяйствования для улучшения внутрифирменных процедур и правил организации бизнеса и повышения конкурентоспособности предприятий. Количественная оценка производительности труда в организациях, в экономической литературе пока не производилась и является новой. В статье представлены такие исследовательские области для молодых ученых, которые позволят расширить рынок клининговых услуг.

Ключевые слова: институты, производительность труда, количественный анализ рынка клининга

Введение

Важное значение производительности различных активов, в том числе и производительности труда в повышении уровня благосостояния общества, является общепризнанным фактором на современном этапе развития человечества. Однако, в отечественной практике реформирования экономики конечной целью трансформационных мероприятий оказалась рентабельность, или максимизация прибыли. В результате реформаторами был утерян контроль над соответствием структуры, качества и цены продукции и платежеспособными возможностями основной массы потребителей, их ментальными установками и обычаями, а такие показатели как этнометрия, производительность труда, развитие институциональной среды и некоторые другие, остались невостребованными при принятии управленческих решений. В настоящее время серьезность такого положения начинает осознаваться не только учеными, но и представителями государственных органов управления и бизнеса. Правительством Российской Федерации (РФ) принято распоряжение¹, утверждающее план мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, предусматривающий целый комплекс мер по исправлению ситуации в этой стратегически важной для экономики области². В рамках данного направления, по мнению авторов, необходимо поставить следующие задачи: провести широкий круг научных исследований, разработать новые материалы методологического характера, содержащие соответствующие подходы к управлению производительностью труда, предусмотреть использование нового методологического инструментария, необходимого для реализации инновационных подходов в данной сфере знания, создать соответствующую нормативно-справочную базу.

Современная экономика промышленно развитых стран, находящаяся на этапе развития постиндустриального хозяйства, привносит ряд новых черт в традиционные представления об измерении производительности активов (труда). Адекватное их отражение в практической деятельности по управле-

¹ Распоряжение Правительства РФ №1250-р, от 9.07.2014 г.

² В их числе научно-методическое и нормативно-справочное обеспечение деятельности по повышению производительности труда.

нию предприятиями и организациями позволяет сохранять необходимый для эффективной деятельности уровень производительности и продуктивности. В современных исследованиях рост производительности труда связывается с процессом бережливости, т.е. с сокращением *общих* затрат живого и прошлого труда в расчете на единицу товара, а не только живого труда (*Калюжный В.В., 2006*). В литературе также велся многолетний спор о том, какой показатель объема продукции следовало бы использовать для расчета параметров производительности труда – валовую продукцию (ее модификации) или чистую в ее различных формах. Позиция как сторонников, так и противников чистой продукции во всех ее модификациях зачастую страдала односторонностью, проявлявшейся в попытках противопоставить валовую продукцию чистой, а чистую – нормативно-чистой, в поисках альтернативного варианта решения проблемы: либо одно, либо другое [2].

Как показали итоги различных дискуссий, абсолютное большинство ее участников полагали, что не может быть универсального, пригодного для всех случаев и условий, какого-либо идеального способа измерения производительности труда, все участники выступали за широкое применение дифференцированных показателей, за то, что наряду с тем или иным основным стоимостным показателем необходимо использование системы разнообразных натуральных, трудовых и стоимостных и прочих показателей [1, 2]. Однако подобная интерпретация проблемы является всего лишь констатацией низкой степени ее решения. Несмотря на широкое освещение проблем измерения производительности труда, они нуждаются в дальнейшей разработке. Такая постановка вопроса вызвана тем, что многие теоретические аспекты данной проблематики различными авторами трактуются эклектично и не отвечают современным требованиям экономической науки, а институциональная интерпретация данной проблематики не представлена в экономических исследованиях или рассматривает эти вопросы фрагментарно. Новые условия социального и экономического развития постиндустриального общества требуют соответствующего отражения в теории экономики труда новых экономических течений, которыми являются *неоинституционализм (НИ)* и *новая институциональная экономическая теория (НИЭТ)* [5].

Глубокий анализ проблем, связанных с производительностью труда в современном мире, невозможен без разработки новых подходов к пониманию ее сущности, генезиса, взаимосвязей с другими характеристиками хозяйственной деятельности. Только такое комплексное рассмотрение производительности труда, на взгляд автора, позволяет определить ее действительное значение для функционирования организационно-хозяйственных систем, способы количественного выражения [3].

Основная часть

В рамках многообразия экономического предмета исследования вполне возможно выделить элементарное экономическое явление, которое является с одной стороны основным носителем информации о всей предыдущей истории таких изменений и с другой их движущей силой. По аналогии с понятием «генов» в процессе биологической эволюции Р. Нельсон и С. Уинтер ввели в экономический оборот для этих целей понятие «рутины» [3]. В предыдущих работах авторами отмечалось, что понятие «труд» экономисты первоначально рассматривали как специфический товар, либо как производственную деятельность человека, что было характерно для классического и неоклассического подходов в экономике труда [3]. Марксистская позиция акцентирует внимание на определенных отношениях между его участниками, при этом подчеркивалось, что труд имеет двойственную природу. С точки зрения институционального подхода в экономике труда рутины могут стать исходным элементом анализа природы трудовой деятельности в рамках фирмы. Так, если институты устанавливают правила игры в экономике государства, то рутины являются правилами осуществления трудовых операций внутри фирмы.

Производительность труда – это производительная сила труда, измеренная при условии, что интенсивность труда находится на среднем уровне. Она определяется, таким образом, уровнем производительной силы и степенью интенсивности труда. Если интенсивность труда находится на среднем уровне и не изменяется, то производительность труда = производительной силе труда. Степень производительности труда определяется массой *продуктов*, получаемой в единицу времени. Поэтому производительность труда можно называть также продуктивностью труда. Продуктивность труда зависит как от производительной силы труда, так и от интенсивности труда. *Производительная сила труда* зависит от степени развития условий производства, когда одно и то же количество труда в течение данно-

го времени может дать большее или меньшее количество продукта. Но производительная сила труда не зависит от его интенсивности, она определяется разнообразными обстоятельствами: средней степенью искусства рабочего, его человеческим капиталом, уровнем развития науки и степенью ее технологического применения, общественной комбинацией производственного процесса, социальным капиталом, размерами и эффективностью средств производства, природными условиями.

Западные экономисты³ рассматривают эту проблему несколько иначе, о чем свидетельствует их крен в сторону измерения *продуктивности факторов производства* (капитала, труда, материалов, энергии и сторонних услуг, а также совокупной (мультифакторной) производительности избранных групп факторов. Фактически речь идет об измерении плодотворности факторов, которые не относятся к измерению производительности труда, а характеризуют лишь соотношение между физическими потоками факторов и продукции на входе и выходе производственной системы. Таким образом, на поверхности экономических явлений как у советских экономистов, так и у западных ученых «производительность труда превращается в производительность факторов труда» [2], что и ведет измерение производительности труда в методологический тупик. Тем не менее, у западных ученых были попытки выйти из этого тупика путем расчета показателя, в числителе которого учитывался выпуск продукции, а в знаменателе – все издержки производства, а не только затраты живого труда.

Н.А. Горелов утверждает, что если творческая энергия личности «черпается» из социальной среды, то ее расходование, или генерирование, обеспечивающее получение заданного продукта с требуемой производительностью труда, есть сложная функция от условий социальной среды (институциональной среды или внутрифирменному способу регулирования в рамках предложенного исследования), которая зависит от уровня развития культуры, науки, морали, нравственности и т.д. [6]. Таким образом, производительность труда, определяющая интенсивность преобразования природной среды в предметный мир, зависит как от степени дифференциации созидательной энергии между конкретными исполнителями (*которая реализуется на основе действия совокупности стандартных и поисковых «рутин», определяя количественно эластичность институциональных инноваций к внутрифирменному способу регулирования*), так и от ее последующей корпоративной интеграции.

Таким образом, в среде экономистов все явственнее проявляется понимание данного феномена как явления социального, и появляются попытки связи производительности труда с такими понятиями как человеческий и социальный капитал [7]. «Человеческий капитал представляет возможность создания все более совершенного цивилизационного пространства, основанного на социальных связях, на ценностях связанных с чувством полезности для других людей, принадлежности к различным группам, создания новых ценностей, короче говоря – создания культуры» [8]. Элементами этой культуры являются богатства материальные и нематериальные, образцы поведения, традиции, привычки и соответствующие социальные институты. Иначе говоря, понятию производительности труда, основанной на определенном уровне человеческого капитала в его социальном статусе, придаются типично институциональные характеристики, что, впоследствии, оказывает существенное влияние на характеристики институциональной среды каждого государства (таблица 1). Влияние фактора «человеческий капитал» на производительность труда в целях придания нового импульса в развитии рассматриваемой концепции и получения определенных количественных оценок, с нашей точки зрения, следует представить в более детализированном виде, для чего в таблице 1 представлены два вопроса и возможные ответы на них [3].

Таким образом, развивая причинно-следственные связи данных понятий, необходимо представить количественные методики расчета как человеческого капитала, так и производительности труда в рамках институциональных принципов экономического исследования. Проблема количественной оценки человеческого капитала до настоящего времени в научных исследованиях не разрешена однозначно, а методы расчета его стоимости довольно разнообразны [9]. Однако широкая доступность к различным базам данных и развитие математических инструментов в экономике положительно отра-

³ Среди западных исследователей следует особо отметить Г. Эмерсона, привнесшего само понятие производительности в науку об управлении производством. Широкой известностью пользуются работы следующих западных специалистов: Дж. Грейсона, П. Друкера, Г. Дэвиса, Д.У. Кендрика, К. Куросавы, Р.М. Лерера, А. Лоулора, П. Мейли, У. Морриса, У. Рача, Д.С. Синка, У.Т. Стюарта, Дж. Феликса [2].

Таблица 1 – Формализация понятия человеческого капитала с точки зрения воздействия на производительность труда

	Наименование	Как влияет фактор	Почему данный фактор влияет
Ч	Человеческий капитал	Повышение уровня образования. Повышение квалификационного уровня. Укрепление здоровья.	Повышение уровня управления инновациями, высокая производительность труда. Повышение уровня управления устройствами, высокая производительность труда. Более высокая интенсивность и производительность труда.

жаются на все более совершенных способах оценки человеческого капитала. В настоящее время можно выделить два основных подхода к разрешению проблемы расчета данного показателя [9]:

1) *стоимостные* (E. Engel, T.W. Schultz) – основаны на подсчете всех стоимостей, связанных с инвестициями в человека;

2) *доходные* (W. Petty, R. Nicholson, J.M. Clark, D. Lorgenson) – основываются на подсчете текущей стоимости потока доходов от исследуемого актива.

Однако трудоемкость и неоднозначность результатов измерений с применением указанных методов или недостаток соответствующих данных, а также невысокая практическая значимость данных результатов вызвала необходимость поиска других методов оценки, что привело, например, к появлению методов, основанных на использовании индексов, конструируемых на основе параметров образования, демографии и некоторых данных, характеризующих рынок труда конкретной страны. Учитывая предыдущие методологические разработки авторов, использующих индексные технологии оценок, данный метод представляется нам наиболее продуктивным.

Индексный метод расчета стоимости человеческого капитала [9] был предложен С. Mulligan & X. Sala-i-Martin (1995). Основан он на аппроксимации человеческого капитала с помощью показателя, возникающего в результате деления средней заработной платы в данной стране на средний доход неквалифицированного работника. Таким образом, авторы предложили методику, которая позволяет ограничивать влияние на конечный результат, технических и технологических факторов. Была предложена следующая формула:

$$hi(t) = \int wi(t, s) * \eta i(t, s) / wi(t, 0),$$

где $wi(t, s)$ – заработная плата работника, повышающего свою квалификацию в течение s лет в i -ом государстве;

$\eta i(t, s)$ – удельный вес специалистов, повышающих свою квалификацию в течение s лет в i -ом государстве;

$wi(t, 0)$ – заработная плата неквалифицированного работника в i -ом государстве.

В практических расчетах, в зависимости от исследуемых временных отрезков, используется следующая формула:

$$hi = \Sigma wi,e * Li,e / wi,0,$$

где wi,e – заработная плата в i -ом государстве работника, имеющего e -ый уровень образования;

$wi,0$ – заработная плата в i -ом государстве работника, имеющего самый низкий уровень образования (среднее, начальное образование либо его отсутствие);

Li,e – удельный вес специалистов в i -ом государстве, имеющих e -ый уровень образования.

В предыдущих работах авторами была сформулирована гипотеза, устанавливающая, что чем выше уровень развития институтов рациональной трудовой деятельности в рамках управленческо-технологических систем и выше, таким образом, уровень человеческого капитала работников, тем меньше критический период между инновационными циклами фирмы, то есть наблюдается высокий уровень институциональной производительности трудовых рутин и существует больше возможностей для институциональной стабилизации фирмы. Кроме того, в исследованиях экономических организаций следует учитывать оппортунизм, который является тонкой и глубоко укоренившейся чертой человеческой природы. По мнению О.Э. Уильямсона оппортунизм следует понимать как «хитрое стремление к осуществлению собственных интересов (...) он относится к неполному или искаженному выявлению информации, особенно к сознательно предпринимаемым усилиям ввести в заблуждение, деформировать, утаить, затемнить или запутать дела другим способом» [11]. Это явление чрезвычайно

сложное, имеющее много аспектов. Чаще можно встретить деликатные и тонкие формы обмана, однако зачастую встречаем и такие его формы, как ложь, воровство или мошенничество, уклонение от добро-совестного исполнения своих обязанностей, преднамеренную поломку оборудования и другие нарушения трудового соглашения. Мир без оппортунизма опирался бы на полное соблюдение правил, но такого мира не существует. По мнению О. Уильямсона оппортунизм является источником ненадежности заключаемых экономических сделок [11]. Эта ненадежность исчезает только тогда, когда отдельные лица характеризуются открытостью и честностью в их стремлениях к индивидуальным выгодам. Таких целей можно достигнуть также при полном подчинении и послушании. Последнее следует понимать как отказ от преследования собственных интересов.

Можно добавить, что корпорации, основанные на сотрудничестве и соуправлении, могут уничтожаться оппортунистическим поведением некоторых членов этих организаций [10]. В такой ситуации необходимы действия, ослабляющие эффекты оппортунизма и поэтому последний должен приниматься во внимание при подготовке управленческих и производственных технологий фирмы или корпорации, а на параметры, характеризующие ее деятельность, необходимо накладывать соответствующие коррективы, учитывающие оппортунистическое поведение субъектов, с которыми фирма устанавливает различные трансакции (также и трудовые). Это касается, в частности, широко понимаемого поведения и сотрудников, и клиентов, их потребностей или ожиданий, поведения поставщиков, банков, учреждений публичной администрации, муниципалитетов и т. п. Это означает, что интересам компании отвечает учет в упомянутых стратегиях их оппортунистического поведения, т.е. далекого от рациональности [4].

Оппортунизм и ограниченная рациональность занимают важное место в теории трансакционных издержек О. Уильямсона. Оппортунизм, по мнению этого автора устраняется или ограничивается при помощи организационных структур (иерархии). Существуют различные методики учета оппортунизма: от предложенной Я. Корнаи методики, основанной на оценке честности и доверия при помощи подсчета количества трансакций с предварительными платежами и соотношения их с общим числом договоренностей, до стоимостных методов с использованием количественных способов подсчета соответствующих трансакционных издержек оппортунистического поведения и индексных показателей, к использованию которых, как уже было указано выше, по ряду причин склоняются и авторы статьи [3].

Учитывая предложенные методики расчета уровня человеческого капитала, содержание сформулированной выше гипотезы и замечания по поводу учета оппортунистического поведения, предложим следующую формулу для расчета институциональной производительности труда и осуществления последующих практических исследований:

$$Pi = \sum hi * (1-Ri,e) / ni, \theta,$$

где hi – индекс человеческого капитала в i -ом государстве (либо фирме) работника, имеющего e -ый уровень образования;

Ri,e – индекс уровня оппортунистического поведения в i -ом государстве (либо фирме) среднестатистического работника;

ni, θ – удельный вес работающих от общей численности населения в i -ом государстве.

На основании собранных статистических данных из документации нескольких предприятий рынка клининговых услуг Москвы и Московской области, Варшавы и Варшавского воеводства, а также используя информацию, полученную в результате проведения нескольких выборочных приемов анкетирования, были сформированы необходимые для проведения соответствующих расчетов данные, сгруппированные в таблице 2. В этой же таблице с использованием вышеприведенных формул были рассчитаны индексные показатели *человеческого капитала* и *институциональной производительности труда*.

Анализ данных таблицы 2 показывает, что рынок клининговых услуг как в Москве, так и в Варшаве, представлен, как правило, малыми и средними предприятиями (МСП) с численностью работников в Москве от 40 до 100 человек, а в Варшаве от 13 до 80 человек, что соответствует характеристикам МСП. При этом можно наблюдать существенную разницу в средних доходах на одного работника, однако различия средней заработной платы между квалифицированным и неквалифицированным трудом примерно одинаковы: в г. Москве этот показатель составляет 47% от оплаты квалифицированного работника, а в г. Варшаве – 45%. В этой связи расчетный индекс человеческого капитала в обоих городах

Таблица 2 – Отдельные экономические показатели хозяйственной деятельности предприятий рынка клининга Москвы и Варшавы в 2011–2015 гг.

Год	Средняя численность штатных и внештатных работников, чел.	Фонд оплаты труда, тыс. евро	Средняя з/плата евро	Средняя заработная плата неквалифицированных работников ¹ евро	Уд. вес квалифицированных работников	Индекс человеческого капитала	Индекс оппортунистического поведения ²	Уд. вес штатных работников	Индекс институциональной производительности труда
	L	$V = Lv$	wi,e	wi,θ	Li,e	hi	Ri,e	ni,θ	Pi
ООО «АВС», г. Москва и филиалы									
2011	72	27502,8	380,15	179,43	0,318	0,67	1-0,46	0,55	0,66
2012	81	33747,1	412,45	196,76	0,311	0,65	1-0,45	0,43	0,83
2013	91	41345,39	453,81	214,19	0,347	0,72	1-0,45	0,45	0,88
2014	67	20449,86	305,24	143,46	0,211	0,45	1-0,44	0,42	0,60
2015	82	32788,47	400,32	188,95	0,29	0,61	1-0,45	0,47	0,71
ООО «ВСА», г. Москва и филиалы									
2011	76	29614,5	390,45	184,29	0,292	0,61	1-0,37	0,51	0,75
2012	83	33460,7	400,34	188,96	0,238	0,49	1-0,40	0,49	0,6
2013	80	33953,76	423,24	199,76	0,328	0,68	1-0,39	0,45	0,92
2014	75	22506,1	300,05	141,62	0,272	0,57	1-0,41	0,41	0,82
2015	85	31354,02	367,34	171,96	0,28	0,60	1-0,38	0,47	0,79
ООО «ААС», г. Москва и филиалы									
2011	38	11440,0	299,00	141,00	0,338	0,7	1-0,46	0,59	0,66
2012	87	25110,0	287,00	135,00	0,443	0,93	1-0,49	0,62	0,77
2013	88	29963,2	342,00	161,00	0,465	0,97	1-0,5	0,66	0,73
2014	40	10355,5	260,00	122,7	0,524	1,1	1-0,5	0,42	1,30
2015	97	29065,3	300,00	141,67	0,42	0,88	1-0,5	0,50	0,88
ООО «УХ», г. Варшава и филиалы									
2011	26	29143,0	1103,6	490	0,247	0,54	1-0,11	0,34	1,41
2012	31	34319,7	1100,0	490	0,272	0,60	1-0,13	0,33	1,58
2013	35	40026,34	1134,0	490	0,249	0,56	1-0,11	0,35	1,42
2014	43	49810,9	1145,0	490	0,20	0,47	1-0,09	0,35	1,22
2015	44	50157,57	1150,0	490	0,21	0,49	1-0,11	0,36	1,21
ООО «ZX», г. Варшава и филиалы									
2011	51	44176,1	867,0	490	0,238	0,41	1-0,13	0,34	1,05
2012	53	51792,4	978,0	490	0,208	0,40	1-0,20	0,34	0,94
2013	64	63116,0,2	987,0	490	0,216	0,42	1-0,09	0,36	1,06
2014	78	78419,3,	1009,0	490	0,20	0,41	1-0,09	0,34	1,1
2015	68	70836,5	1043,0	490	0,27	0,57	1-0,10	0,35	1,46
ООО «YZ», г. Варшава и филиалы									
2011	17	13765,0	789,0	490	0,243	0,39	1-0,12	0,46	0,75
2012	17	14820,6	876,0	490	0,195	0,34	1-0,13	0,40	0,74
2013	19	15384,6	803,0	490	0,209	0,32	1-0,20	0,41	0,62
2014	18	16448,3	903,0	490	0,270	0,49	1-0,13	0,42	1,02
2015	13	13076,7	980,0	490	0,22	0,44	1-0,20	0,47	0,75

¹ Согласно данным Росстата, уровень средней начисленной заработной платы неквалифицированного персонала независимо от сферы деятельности составляет в целом по России 47,2 % от средней зарплаты в экономике. URL: <http://roszarplata.ru/news/16977-obzor-gynka-truda-nekvalifitsirovannye-rabochie/> В Польше выплаты для неквалифицированных работников колеблются в пределах 2050 злотых, или 490 евро. URL: <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-pracownik-produkcji/>

² Данные рассчитаны по отдельной методике на основе выборочного анкетирования рабочих и менеджеров клининговых компаний/

также примерно одинаков и, все же, ввиду того, что Москва является более крупным объектом исследования с большей в несколько раз численностью населения, то и конкуренция на рынке труда вызывает приток в МСП Москвы работников с более высоким индексом человеческого капитала (таблица 2). Этот факт подтверждает и несколько более высокий индекс удельного веса квалифицированных работников.

Следует отметить, что в рамках организации производственной деятельности в клининговых компаниях широко используются такие формы работы как аутсорсинг, гибкий график работы, менеджерские контракты и некоторые другие формы занятости, что характеризует индекс удельного веса штатных работников, при этом в г. Москве большую часть неквалифицированной работы выполняют иммигранты из Таджикистана, Узбекистана, Киргизии, а в г. Варшаве эту работу выполняют украинцы и молдаване. Этнометрические оценки, осуществленные авторами в предыдущих работах, показывают, что неквалифицированные работники г. Москвы обладают достаточно высоким уровнем оппортунизма по сравнению с такой же категорией работников в Варшаве, что существенно влияет на показатели индекса институциональной производительности труда, которая на некоторых предприятиях МСП г. Варшавы в несколько раз выше, чем на таких же предприятиях МСП г. Москвы.

Заключение

Из приведенных выше рассуждений можно сделать следующие выводы:

- институциональная среда МСП рынка клининговых услуг г. Москвы в целях повышения индекса институциональной производительности труда должна быть подвержена существенной модернизации, с целью редукции высокого уровня оппортунистического поведения;
- опыт развития МСП г. Варшавы показывает, что наибольшей эффективностью обладают предприятия рынка клининговых услуг, имеющие меньшую численность и использующие развитые, гибкие формы занятости (ООО «УХ»);
- индекс человеческого капитала является фундаментальной основой показателя институциональной производительности труда, однако традиции и обычаи позволяющие включать в свое поведение признаки оппортунизма существенно снижают его значение. Как отмечал О. Уильямсон, данная болезнь лечится методами послушания и подчинения.

Список литературы

1. Блауг М. Методология экономической науки. – М.: Блауг; «ЖВЭ», 2004.
2. Калюжный В.В. Теория сопряженных показателей производительности и эффективности // Экономическая кибернетика. – Донецк. – 2006. – №5. – С. 15–33.
3. Черновалов А.В., Солодуха П.В., Черновалов П.А. Начала количественного анализа в институциональной теории: социальный аспект / монография. – М.: РУСАЙНС, 2017. – 2256 с.
4. Черновалов А.В., Кузьмицкий М. Оппортунизм в корпоративном надзоре и возможности его ограничения на примере Польши: материалы междунар. науч.-практ. конф. «Устойчивое развитие социально-экономических систем: наука и практика» / под ред. Ю.С. Руденко, Л.Г. Руденко, 2016. – С. 676–689.
5. Черновалов А.В., Солодуха П.В., Черновалов П.В. Нравственный институционализм: основы новой экономической программы исследований в 21 веке // Экономические системы. – 2016. – №4. – С. 4–10.
6. Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – С. 26.
7. Эльстер Ю. Социальные нормы и экономическая теория. – М.: THESIS, 1993.
8. Bialon L. Metodologiczne problemy okreslenia kapitalu ludzkiego. WPW, 2002. – S. 12.
9. Miciuła I., Miciuła K. Metody pomiaru wartości kapitału ludzkiego Współczesne Problemy Ekonomiczne. nr. 1.1, 2015. – S. 269–280.
10. Rudolf S. Wpływ nowej ekonomii instytucjonalnej na rozwój nauk o zarządzaniu / материалы междунар. науч.-практ. конф. «Институционалистика: теория, методология, прикладные аспекты». – Брест: Альтернатива, 2010. S. 8–14.
11. Williamson O.E. Ekonomiczne instytucje kapitalizmu. Firmy, rynki, relacje kontraktowe. Wydawnictwo Naukowe PWN. – Warszawa, 1998.

THE QUANTITATIVE EVALUATION METHODS OF INSTITUTIONAL LABOUR
PRODUCTIVITY ON ENTERPRISES OF CLEANING MARKET

Chernovalov A.V.,

Doctor of Economics, Professor at the Russian State Social University

Baranov D.N.,

Senior lecturer in «Urban economy and service» Moscow University named after S. Y. Vitte

The article explores economic processes in the framework of institutional theory, penetrating into the subject area of labour economics. The aim of this work is to introduce a new institutional approach to the interpretation of the concept of labour productivity and quantitative methods of its measurement. The original research of the market has been carried out using the methodology for the field of personal services. The results of the quantitative analysis are used by business entities in order to improve intra-firm routines and rules of business organization and to increase the competitiveness of enterprises. The quantitative assessment of institutional labour productivity has not been undertaken in economic literature so far and turns out to be new. The article presents such research areas for young scientists which will allow expanding the market of cleaning services.

Keywords: institutions, labour productivity, quantitative analysis, cleaning market