

– отличие разработанного организационно-экономического механизма от существующих заключается в том, что он позволит учитывать структуру человеческого капитала, а также взаимообусловленность процессов его формирования и использования;

– в представленном механизме управления человеческим капиталом особое место должно отводиться инструментам, среди которых организация и функционирование центров прикладных квалификаций, организация и проведение мониторингов, направленных на формирование информационной базы для принятия управленческих решений;

– одним из инструментов управления человеческим капиталом выступает мониторинг, направленный, с одной стороны, на диагностику изменений социально-экономического положения территории, с другой стороны, связанный с оценкой профессионального уровня работника и мотивации для осуществления трудовой, в т.ч. инновационной деятельности;

– организация и проведение мониторинга основывается на сборе статистических и социологических данных об отдельных параметрах, характеризующих человеческий капитал и инновационное развитие территории; отдельной частью мониторинга является мониторинг результативности направлений подготовки и повышения квалификации населения.

Процесс управления человеческим капиталом носит сложный характер, что отчасти объяснено многообразием субъектов управления, многоуровневыми взаимосвязями и взаимоотношениями между ними. На основе выявленных проблем управления человеческим капиталом, обусловленных сложной структурой объекта управления и наличием множества компонентов, обоснована необходимость использования системного подхода к управлению человеческим капиталом. Ключевая роль в процессе управления принадлежит государству, которое создает институциональную среду для развития человеческого капитала и обладает необходимыми ресурсами и инструментами.

Список литературы:

1. Бондарева И.А., Жильченко В.В., Мешков А.В. Специфика подготовки профессионалов в сфере инвестирования и инноваций в Донецком регионе // Инженерные инновации и экономика промышленности. Труды научно-практической конференции с международным участием. - Санкт-Петербург. - 2015. - С. 353-364.

2. Кондаурова И.А. Модернизация системы бизнес-образования в условиях становления экономики знаний // Балтийский экономический журнал. – №1(13). – июнь 2015. – С. 93-102.

3. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия // Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции 25 января 2016 г. - Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука». - 2016. – С. 56-62.

КОНДАУРОВА И.А.

к.э.н., доцент, заведующая кафедрой «Управление бизнесом и персоналом»

Донецкий национальный технический университет

ПЫРЕНКОВА А.А.

магистрант кафедры «Управление бизнесом и персоналом»

Донецкий национальный технический университет

Украина, Донецк

МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье обобщено классификацию определений категории «конкурентоспособность», определена необходимость применения и порядок проведения диагностики конкурентоспособности персонала на предприятии, проанализированы основные методы ее осуществления.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, трудовой потенциал, рынок труда, рабочая сила, человеческий капитал.

METHODS OF DIAGNOSTICS OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISE PERSONNEL

Abstract. The article summarizes the classification definitions of the category of «competitiveness», identified the need for and the procedure for diagnosis of competitiveness of personnel in the enterprise, the main methods of its implementation.

Keywords: competitiveness, personnel, labor potential, labor market, labour force, human capital.

Актуальность исследования. Для функционирования организационно-экономического механизма обеспечения конкурентоспособности персонала предприятия необходима система оценки, которая бы учла интересы инвесторов, предприятий, потребителей, государства. Для определения положения предприятия на рынке необходима оперативная и объективная методика оценки конкурентоспособности персонала предприятия и эффективности ее использования.

Анализ последних исследований и публикаций. Научным фундаментом статьи являются результаты исследований ученых по таким направлениям, как конкурентоспособность персонала предприятий и применение диагностики в экономике. Вопросы оценки конкурентоспособности персонала и разработки систем управления ею рассмотрены в работах: Д. Аакера, Г.Л. Азоева, И. Ансоффа, А.Е. Воронковой, М. Гейца, Ю.Б. Иванова, Б.Е. Кваснюка, Н.А. Кизима, Ф. Котлера, Ж.-Ж. Ламбена, Г. Минцберга, И.П. Отенко, В.С. Пономаренко, Н. Портера, А.М., Г.А. Фатхутдинова, А. Чандлера, А.П. Челенкова, В.Г. Шинкаренко, И. Шумпетера и других ученых. Вопросом формирования методических подходов к диагностике и разработке управленче-

ских мер на основе ее результатов посвящены работы И.А. Бланка, А.С. Вартанова, А.Е. Воронковой, Ю.Б. Иванова, М.А. Кизима, И. Мариона, М. Мескон, К. Наваре, В.С. Пономаренко, В.Ш. Раппопорта, Же. Ришара, Ф.Б. Риполь-Сарагосе и др.

Цель данной статьи. Многогранность конкурентоспособности персонала предприятия как целостного экономического явления и неоднозначность, разнообразие существующих методик ее диагностики и оценки требует применение системного анализа при изучении сложных, взаимосвязанных, взаимообусловленных проблем формирования конкурентоспособности персонала предприятий с учетом внутренних и внешних связей предприятия, количественного сравнения альтернатив и критериев их оценки. Поэтому целью нашего исследования является изучение методологических основ и углубление практических положений в области диагностики конкурентоспособности персонала предприятия, а также совершенствование существующих методик.

Основные результаты исследования. В целом конкурентоспособность отражается как комплексная системная категория, включающая в себя признаки и результаты процесса и другие категории, которые детализированы в табл. 1. [1, 2, 3].

Конкурентоспособность предприятия может быть определена как комплексная сравнительная характеристика, которая отображает степень преимущества совокупности оценочных показателей его деятельности, определяющие успех предприятия на определенном рынке за определенный промежуток времени, по отношению к совокупности показателей конкурентов.

Функционирование предприятий на рынке зависит от своевременного реагирования на изменения их конкурентоспособности, что включает в себя сложный комплекс характеристик. На основе обобщения применяемых научных принципов и подходов к изучению конкурентоспособности предприятия выделены основные ее составляющие: конкурентоспособность продукции, потенциал предприятия, рыночная активность. Указанные характеристики являются взаимосвязанными и взаимодействующими объектами управления, сочетание результатов достижения которых способствует обеспечению такого свойства предприятия, как его способность к существованию на рынке [3, С. 216].

Основополагающим направлением диагностики является оценка фактического уровня конкурентоспособности предприятия. Неоднозначность методологических подходов, существующих в современной экономике, к исследованию конкурентоспособности персонала предприятия предопределяет и многовариативность используемых методов ее оценки.

По мнению зарубежных исследователей, конкурентоспособность предприятия выражается через многоуровневую иерархию факторов, где верхний уровень – доля рынка – непосредственно зависит от достигнутой конкурентоспособности продукции, второй уровень определяет ее потенциальную конкурентоспособность, третий и четвертый, – качество управления, последний, пятый уровень, – характеризует достигнутые экономические результаты.

Таблица 1

Систематизация понятийного аппарата категории «конкурентоспособность»

Существующие определения
Винокуров В.А. «Способность вести успешную конкурентную борьбу, противостоять ей; конкурентоспособность определяют как сравнительные конкурентные преимущества предприятия относительно тех, что действуют на данном рынке».
Энциклопедический словарь «Степень соответствия объекта в каждый данный момент требованиям выбранного рынка по техническим, экономическими и другими характеристиками».
Забелин П.В. «Способность предприятия приносить удельную прибыль на вложенный капитал не ниже заданного».
Попов А.В. «Способность организации добиваться своих целей в условиях рынка, на котором с аналогичными целями действуют другие организации».
Немцов В.Д., Фатхудинов Р. А. «Свойство объекта, которое характеризуется степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретных потребностей в сравнении с аналогичными объектами, представленными на данном рынке; конкурентоспособность определяет способность выдерживать конкуренцию по сравнению с аналогичными объектами на данном рынке».
Шершнева З. Е. «Уровень компетентности предприятия относительно других предприятий-конкурентов в накоплении и использовании производственного потенциала, а также его отдельных составляющих: технологии, ресурсов, менеджмента, навыков и знаний персонала».

Наиболее значимыми являются исследования профессора Н. Портера. Он предложил теорию конкурентных преимуществ фирмы, профессора Ансофа, который разработал подход к определению конкурентного статуса фирмы на основе рентабельности капиталовложений [2, С. 60-61].

Базовыми принципами оценки уровня конкурентоспособности предприятия являются:

– комплексность – результаты исследования конкурентоспособности предприятия должны соединять и оценку эффективности процесса его адаптации к меняющимся условиям функционирования, и степень реализации стратегического потенциала, и конкурентные позиции предприятия относительно одного или нескольких конкурентов, которые рассматриваются как база сравнения;

– системность – основой для оценки уровня конкурентоспособности и разработки соответствующих рекомендаций могут выступать только результаты системного анализа влияния факторов внешней и внутренней среды предприятия с учетом факторных взаимосвязей и обусловленного ими синергетического эффекта;

– объективность – результаты исследования и оценки конкурентоспособности предприятия должны базироваться на полной и достоверной информации о внешних и внутренних условиях его функционирования и отражать реальные конкурентные позиции субъекта хозяйствования;

– динамичность – основной задачей исследования конкурентоспособности является не статическая оценка фактических конкурентных позиций предприятия на конкретный момент времени, а прогнозирование их изменений и разработка на этой основе эффективных управленческих решений;

– непрерывность – процесс исследования и оценки конкурентоспособности и изменений ее уровня должен носить непрерывный характер (путем создания системы мониторинга рынка, факторов конкурентоспособности, конкурентных позиций предприятия), поскольку дискретные оценки не всегда дают возможность своевременно зафиксировать скачкообразные изменения факторов конкурентоспособности, оценить возможные тенденции динамики конкурентных позиций предприятия и своевременно принять и реализовать соответствующие управленческие решения;

– оптимальность – в соответствии с этим принципом объектом исследования является не только сам уровень конкурентоспособности, но и степень эффективности его достижения, поэтому крайне необходимым является комплексная оценка путей достижения определенных конкурентных позиций с учетом как прямых расходов, связанных с реализацией мероприятий по регулированию конкретного фактора, так и потенциальных затрат на развитие и поддержку конкурентного преимущества в будущем [2].

Общий порядок исследования, оценки и, в целом, управление конкурентоспособностью предприятия охватывает следующие принципиальные этапы: проявление факторов внешней и внутренней среды, влияющих на уровень конкурентоспособности предприятия, и оценка их значимости; группировка факторов, анализ их внутригрупповых и межгрупповых взаимосвязей; оценка влияния выбранных для исследования факторов (или групп факторов) на уровень конкурентоспособности предприятия и количественное определение этого уровня; прогнозирование изменений включенных в модель факторов вследствие возможных изменений условий внешней и внутренней среды; прогнозирование уровня конкурентоспособности предприятия; определение путей и методов повышения конкурентоспособности; разработка комплекса мероприятий по повышению конкурентоспособности; оценка прямых и косвенных затрат на реализацию разработанных мероприятий; выбор критерия эффективности мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия; определение эффективности разработанных мероприятий и выбор оптимального комплекса регулирующих воздействий; принятие соответствующих управленческих решений.

Большинство методик предполагает сопоставление практически идентичных предприятий, производящих схожие товары и услуги и действующих в сходных экономических условиях. Вместе с тем, развитие товарно-денежных отношений приводит к большей диверсификации предприятий, к большей дифференциации товаров и услуг. Все сложнее становится определить четкие географические границы того или иного рынка, установить перечень конкурирующих товаров и предприятий.

Выбор показателей оценки конкурентоспособности фирмы, методики в целом зависит от многих факторов: цели оценки, сферы бизнеса, имеющейся информации.

Конкретный набор показателей зависит от метода оценки конкурентоспособности предприятия. Классификация методов оценки конкурентоспособности предприятия предусматривает их деление на отдельные группы по определенному признаку. Чаще всего таким признаком выступает форма представления результатов оценки, согласно которой выделяют графические, матричные, расчетные и комбинированные (расчетно-матричные, расчетно-графические) методы.

От правильности выбора критерия оценки конкурентоспособности товара зависит и точность самой оценки. При этом критерии должны быть выбраны не на основе предположений, личного опыта, а на основе детального изучения потребительского спроса, то есть проведения маркетинговых исследований.

Таким образом, чтобы оставаться конкурентоспособным, предприятие должно выполнять основные требования по критериям и показателям конкурентоспособности продукции. Ожидаемые результаты оценки конкурентоспособности могут быть использованы для выбора путей оптимального повышения конкурентоспособности продукции и конкретного решения рыночных задач. Это даст возможность определить основные направления укрепления конкурентных позиций отдельных предприятий, а также отраслей [1, С. 203].

Выводы и перспективы дальнейших исследований в данном направлении. Таким образом, конкурентоспособность предприятия характеризует его существования на рынке, позволяет оценить текущее и будущее состояние, выбирать различные варианты управленческих решений (альтернативы), которые обеспечивают переход из одного состояния в другое. Благодаря многовариативности формирования конкурентоспособности предприятия ее диагностика становится составной частью процесса стратегического планирования, который связан с потребностью в разработке управленческих решений относительно характера и направлений деятельности предприятия. В процессе диагностики определяется степень достижения критерия удовлетворения всех заинтересованных сторон рыночного сегмента.

Исходя из этого, диагностику конкурентоспособности предприятия признано средством создания информационно-аналитической основы для разработки и принятия управленческих решений по обеспечению условий функционирования предприятия на рынке.

Список литературы:

1. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Формирование механизма управления конкурентоспособностью банка: комплексный подход // Глобализация экономики и российские производственные предприятия: материалы 13-ой Междунар. науч.-практ. конф., г. Новочеркасск, 18–20 мая 2015 г.: В 2 ч. / Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) имени М.И. Платова. – Новочеркасск: ЮРГПУ(НПИ), 2015. – Ч.1 – С. 200-207.
2. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия // Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции; Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности 25 января 2016г., – Нижний Новгород. – С.56-62
3. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала в системе категорий экономики труда // Друкеровский Вестник / Научно-образовательный и прикладной журнал №3, 2016г., – Москва. – С. 212-218.