

На правах рукописи

Пушкарева Кристина Анатольевна

**МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИИ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ**

Специальность: 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством
(экономика, организация и управление
предприятиями, отраслями, комплексами –
промышленность)»

А в т о р е ф е р а т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва, 2011

Диссертационная работа выполнена на кафедре Экономики и предпринимательства ГОУ ВПО «Московский государственный университет геодезии и картографии» (МИИГАиК).

Научный руководитель: Доктор технических наук, профессор
Цветков Виктор Яковлевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Павленко Владимир Ильич

кандидат экономических наук, доцент
Авагян Ирина Валерьевна

Ведущая организация: Институт экономической политики имени
Е.Т. Гайдара (ИЭП им. Е.Т. Гайдара,
Институт Гайдара).

Защита состоится «12» мая 2011 года в 10.00 часов на заседании Диссертационного совета К 212.143.01 по экономическим наукам в Московском государственном университете геодезии и картографии по адресу: 105064, г. Москва, Гороховский пер., д. 4, зал заседаний Учёного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского государственного университета геодезии и картографии.

Автореферат разослан «11» апреля 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук,
доцент

А.Л. Сеницына

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современные тенденции экономического развития характеризуются возрастающей конкурентной активностью компаний, возрастанием конкурентного напряжения на мировых рынках, формированием специфических форм конкурентной борьбы. Изменение приоритетов хозяйственной деятельности в направлении качественного развития реального сектора российской экономики актуализирует значимость конкурентоспособности, как отдельных промышленных организаций, так и отечественной продукции. В этих условиях возрастает значение исследования факторов конкурентоспособности, методов их формирования и использование их для управления промышленными предприятиями. Центральным направлением современного управления, в том числе и в решении проблемы формирования конкурентных преимуществ, становится стратегическое планирование и управление деятельностью промышленной организации в аспекте повышения ее конкурентоспособности.

Конкурентоспособность организации определяется ее способностью осуществлять свою деятельность в условиях рыночных отношений и является средством выживания в конкурентной борьбе. Необходимым средством выживания являются выбор путей достижения конкурентных преимуществ и разработка механизмов по усилению конкурентной позиции предприятия. Победителями в конкурентной борьбе часто становятся организации, способные создать и динамично развивать интеллектуальный потенциал.

В тоже время, одна из проблем низкой конкурентоспособности современной промышленной организации заключается в недостаточном использовании интеллектуальных ресурсов. Решение данной проблемы возможно за счет исследования и разработки механизмов формирования конкурентоспособности промышленной организации на основе организации интеллектуальных ресурсов. В связи с этим комплексное исследование процесса управления и влияния конкурентоспособности специалистов на конкурентоспособность организации, повышающей её устойчивость в условиях рынка, является актуальной научной задачей. Анализ современного состояния управления персоналом промышленных организаций выявил, что в настоящее время нет единых представлений о модели формирования конкурентоспособности персонала, отсутствует общепринятая методология оценки конкурентоспособности персонала. Это также определяет актуальность диссертационной работы.

Разработанность проблемы. Анализ существующих подходов к оценке конкурентоспособности предприятия и изучению взаимосвязей конкурентоспособности с интеллектуальными ресурсами показал, что до конца не выявлены и не полностью научно обоснованы такие механизмы. Основной причиной, сдерживающей воздействие интеллектуальных ресурсов на конкурентоспособность организации, является недооценка роли конкурентоспособности специалистов как важнейшей характеристики интеллектуальной деятельности современных промышленных организаций. Поэтому исследование организационно-экономических связей конкурентоспособности специалистов и конкурентоспособности организации является актуальной научной задачей.

Большой вклад в разработку проблемы конкурентоспособности организации как хозяйствующего субъекта рынка внесли такие ученые, как Альберт М., Акофф Р., Ансоф И., Карлофф Б., Мескон М., Портер М., Самуэльсон П., Хедоури Ф., Хейне П., Найт Ф., Макконнелл К.Р., Брю С.Л., Азоев Г.Л., Брю С.Л., Гурков И.Б., Дынин А., Завьялов П.С., Киперман Г.Я., Корнеева И.В., Литовченко С., Лозовский Л.Ш., Макконнелл К.Р., Маршалл А., Панов П., Перцовский Н.И., Поршев А.Г., Райзберг Б.А., Ромашова И., Соколов А., Спиридонов И.А., Фатхутдинов Р.А., Хруцкий В.Е. и др.

Применительно к проблеме обеспечения конкурентоспособности персонала следует отметить работы А.П. Егоршина, А.Я. Кибанова, О.Н. Мельникова, Е.Б. Моргунова, В.Н. Федосеева, С.В. Шекшня и других российских авторов.

Устойчивость организации, и ее конкурентоспособность определяется степенью развитости ее человеческих ресурсов или интеллектуального капитала этому направлению исследований посвящены также многочисленные работы отечественных и зарубежных ученых. Среди них можно выделить работы Б.Д. Бреева, Н.А. Волгина, В.П. Галенко, А.Л. Гапоненко, Б.М. Генкина, Н.А. Горелова, А.П. Егоршина, В.В. Куликова, Б.З. Миллера, О.Н. Мельникова, Ю.Г. Одегова, В.П. Потемкина, В.А. Спивака, Э. Брукинг, Дж. Гелбрейта, М. Мелоуна, К. Нордстрема, К.-Э.Свейби, П. Страссмана, Й. Ридерстрале, Х. Такиучи, О. Тоффлера, Л. Эдвинссона. и др.

В процессе исследования диссертант опирался на научные труды зарубежных ученых и специалистов по экономическим, правовым, организационным и социально-психологическим проблемам управления персоналом. В частности, автор обращался к трудам отечественных ученых в

области социально-психологических проблем управления персоналом О.В. Аристова, А.П. Градова, Ю.Я. Еленеву, В.С. Калейского, Л.Н. Качалина, И.В. Корнееву, Л.А. Сафонова, С.Л. Седельникова и др.

В качестве информационной базы исследований были использованы статистические данные, результаты социологических исследований, данные экономической, правовой и специализированной российской и зарубежной печати. Анализ существующих подходов к рассмотрению конкурентоспособности специалистов и конкурентоспособности организации показал, что большинство исследований не полностью учитывают факторы их взаимодействия. Поэтому необходимо проведение комплексного исследования механизма влияния конкурентоспособности специалистов на конкурентоспособность организации.

Цели и задачи исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является разработка механизмов и практических рекомендаций по совершенствованию процесса управления конкурентоспособностью промышленной организации для обеспечения ей ключевых факторов успеха в конкурентной среде.

Достижение указанной цели потребовало решения следующих **задач**:

разработка новых подходов анализа промышленного предприятия, в частности анализа его факторов конкурентоспособности;

анализ показателей конкурентоспособности промышленной организации;

исследование взаимосвязей конкурентоспособности специалистов организации и конкурентоспособности организации;

разработка модели формирования конкурентоспособности персонала промышленной организации;

разработка методологических положений формирования конкурентоспособности персонала организации;

разработка модели стоимостной оценки конкурентоспособности индивида как элемента сложной системы - промышленной организации;

разработка комплексных механизмов формирования конкурентоспособности индивида и персонала в целом;

исследование индивидуальной сбалансированной системы показателей в составе универсальной системы показателей деятельности организации.

Предметом исследований являются промышленные предприятия и их интеллектуальные ресурсы, обеспечивающие конкурентоспособность и организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе

управления предприятием.

Объектом исследований являются теоретические и методологические принципы, методы и способы управления промышленными предприятиями в аспекте повышения их конкурентоспособности.

Теоретической и методологической основой диссертационной работы послужили труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов в области экономики и организации производства, менеджмента, маркетинга, конкуренции и инновационного развития современных организаций.

В работе использованы российская и зарубежная специализированная литература, публикации в периодической печати, законодательные акты и нормы, официальные издания Правительства РФ, Министерства экономического развития и торговли РФ, официальные сайты организаций, данные национальных исследований зарубежных и отечественных авторов, собственные экспериментальные исследования автора.

В работе применены методы теории принятия решений, системного, экономико-статистического и графического анализа, ситуационного анализа, организационно-экономического моделирования, сравнительного анализа, экспертных оценок и научных обобщений.

Информационно-эмпирическую базу исследований составили отчётные данные Госкомстата; статистические данные и аналитические обзоры, опубликованные в специализированных научных изданиях, в деловой печати, в сети Интернет; материалы научных и научно-практических конференций, а также материалы практической деятельности автора диссертационного исследования.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в:

Разработке коррелятивного подхода как нового инструмента экономического анализа и, в частности, анализа факторов конкурентоспособности;

Введении и раскрытии сущностного содержания понятий «конкурентная ситуация», «конкурентная позиция»;

Разработке интегрированной модели структуры предприятия, которая дает возможность качественного и количественного анализа внутренних и внешних факторов конкурентоспособности, а также взаимной связи между ними;

Классификации факторов конкурентоспособности по содержательной структуре и коррелятивным признакам;

Разработке трех связанных показателей конкурентоспособности промышленного предприятия: интегрального, сравнительного и ресурсного;

Определении механизма зависимости взаимодействия и взаимного влияния организационного окружения и индивида;

Выявлении совокупности коррелятов, характеризующих: целевые мотивации, мотивации по отношению к работе, организационное поведение, ментальность, типы кадровой политики, значимости факторов внешнего окружения и других, которые с большей полнотой и целостностью позволяют проводить анализ и оценку конкурентоспособности;

Разработке графических коррелятивных моделей «Коррелятивная модель предпочтений индивида в организационном окружении», «Коррелятивная модель организационного поведения»;

Определении механизма ключевых компетенций предприятия и их связи с компетенциями персонала;

Разработке мотивационных моделей формирования конкурентоспособности индивида и персонала организации;

Разработке модели индивидуальной сбалансированной системы показателей учитывающей четыре основные коррелята деятельности индивида: внутренний; внешний; знания и обучение; финансовый;

Разработке стоимостной концепции и модели оценки конкурентоспособности индивида.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

Коррелятивный подход как новый инструмент экономического анализа и анализа факторов конкурентоспособности;

Классификации факторов конкурентоспособности по содержательной структуре и по коррелятивным признакам;

Разработка трех связанных показателей конкурентоспособности промышленного предприятия: интегрального, сравнительного и ресурсного;

Классификация факторов конкурентоспособности по коррелятивным признакам;

Модель формирования конкурентоспособности персонала организации;

Модель индивидуальной сбалансированной системы показателей как инструмента формирования конкурентоспособностей;

Стоимостная концепция и модель оценки конкурентоспособности индивида.

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в том, что

основные положения диссертационной работы, предложения, выводы и рекомендации, направленные на повышение и сохранение в долгосрочной перспективе конкурентоспособности промышленной организации успешно реализуются на практике.

Апробация результатов исследований. Материалы исследований докладывались на конференциях: СОВРЕМЕННАЯ РОССИЯ: ЭКОНОМИКА И ГОСУДАРСТВО Всероссийская научно-практическая конференция 14-15 ноября 2007 г.; Москва, конференциях молодых ученых и специалистов. МИИГАиК 2009, 2010 гг.; на международной конференции «Актуальные проблемы науки и образования» - КУБА (Гавана-Варадеро) 20- 30 марта 2010г.

Основные результаты исследований использованы в учебном процессе при реализации программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов в ВГБОУ ВПО РАНХиГС при Президенте РФ и могут быть использованы в управленческой деятельности организации различных отраслей народного хозяйства Российской Федерации.

Публикации. Основные положения и результаты исследований опубликованы в 20 печатных работах, в том числе 3 в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных библиографических источников (178). Работа изложена на 158 страницах основного машинописного текста.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертационной работы, сформулированы цель и задачи исследований, определены его объект и предмет, изложены основные положения, выносимые на защиту, их научная новизна и практическая значимость.

В первой главе исследована конкурентоспособность промышленной организации, выявлены особенности современного состояния российского рынка и сформулированы ключевые проблемы формирования конкурентоспособности промышленной организации. Конкурентоспособность, по Портеру, отражает продуктивность использования ресурсов. Поэтому в совокупности других составляющих ее следует ставить на первое место (рис.1)

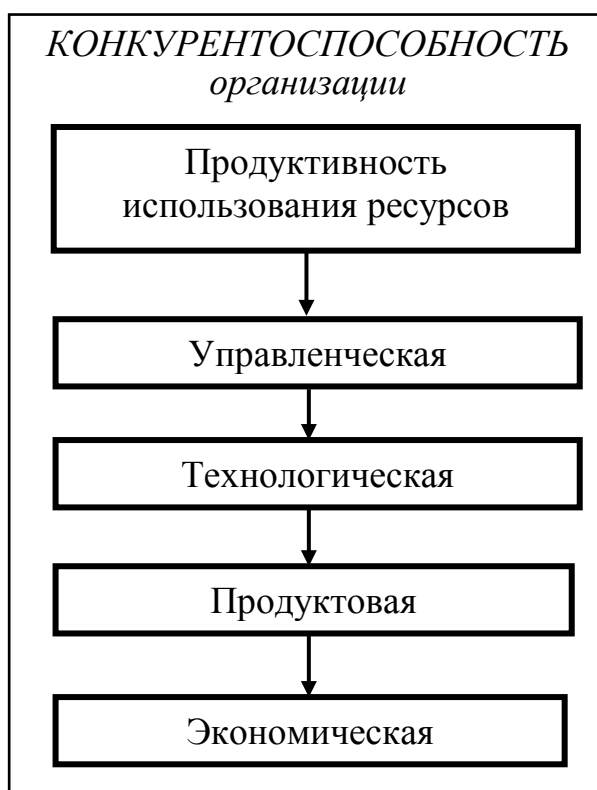


Рис.1. Основные составляющие конкурентоспособности промышленной организации

В процессе управления промышленной организацией необходимо выявить факторы и условия, которые способствуют повышению конкурентоспособности организации. Конкурентоспособность организации может быть оценена различными показателями: интегральным показателем; сравнительным показателем конкурентоспособности; ресурсным показателем.

Интегральный показатель конкурентоспособности (ИПК) промышленной организации представляет собой функцию трех составляющих:

$$\text{ИПК} = f(\text{КПР}, \text{КИИТ}, \text{КФР})$$

где КПР - коэффициент использования производственных ресурсов (производительности труда, фондоотдаче, материалоотдаче), КИИР - коэффициент использования производственных информационных и интеллектуальных ресурсов; КФР - коэффициент использования финансовых ресурсов, который определяется совокупностью показателей ликвидности, устойчивости предприятия, рентабельности продукции, производства, капитала, платежеспособности, кредитоспособности предприятия и пр.

Текущий интегральный показатель конкурентоспособности предприятия

ИПК (t_0) рассчитывается по данным исследуемого предприятия и сравнивается с интегральными показателями конкурентоспособности этого же предприятия за прошедшие периоды ИПК (t_1), ИПК (t_2), ... ИПК (t_n). Если выполняется условие $\text{ИПК}(t_0) > \text{ИПК}(t_1), \text{ИПК}(t_2), \dots, \text{ИПК}(t_n)$ и в прошлые периоды предприятие было конкурентоспособным, то в текущем периоде предприятие обладает конкурентным преимуществом по сравнению с самим собой в прошедшие периоды.

Сравнительный показатель конкурентоспособности (СПК) представляет собой функцию трех составляющих:

$$\text{СПК} = f(\text{СЭПР}, \text{СЭИИТ}, \text{СЭКФР})$$

где СЭПР - сравнительная эффективность использования производственных ресурсов (соотношения отдельных пар показателей сравниваемых предприятий по производительности труда, фондоотдаче, материалоотдаче); СЭИИР - сравнительная эффективность информационных и интеллектуальных ресурсов; СЭКФР - сравнительная эффективность использования финансового ресурса, который определяется соотношением отдельных пар сравниваемых показателей рентабельности продукции, производства, капитала, продаж, по платежеспособности и кредитоспособности предприятия.

Сравнительный показатель конкурентоспособности промышленной организации рассчитывается как средневзвешенная величина для разных предприятий, где каждый показатель имеет свой вес. Если окажется, что

$$\text{СПК}_1 > \text{СПК}_2,$$

предприятие 1 обладает конкурентным преимуществом по сравнению с предприятием 2.

Ресурсный показатель конкурентоспособности (РПК) промышленной организации представляет собой функцию трех составляющих:

$$\text{РПК} = f(\text{ПИПР}, \text{ПИИТ}, \text{ПИФР})$$

где ПИПР - потенциал использования производственных ресурсов; ПИИР - потенциал информационных и интеллектуальных ресурсов; ПИФР - потенциал использования финансового ресурса.

Наличие и использование РПК приводит к повышению ИПК и СПК. Следует отметить, что во все три показателя конкурентоспособности входят в разной форме интеллектуальные и информационные ресурсы. Следовательно, организация интеллектуальных ресурсов влияет на повышение конкурентоспособности промышленной организации по всем трем показателям

конкурентоспособности. Поэтому организация интеллектуальных ресурсов может быть рассмотрена как механизм формирования и повышения конкурентоспособности промышленной организации.

Анализ структуры предприятия в аспекте конкурентоспособности показывает, что наилучшей из них является интегрированная модель. Интегрированная модель описывается кортежем вида:

$$S = \langle \text{УП, ПИ}(\text{П, М, З, А, Тх, Пр}) \rangle$$

Здесь УП – управляющая подсистема, ПИ – подсистема исполнения, П – потребность, М – мотивации, З – задачи, А – альтернативы, Тх – технологии, Пр – продукция (результат).

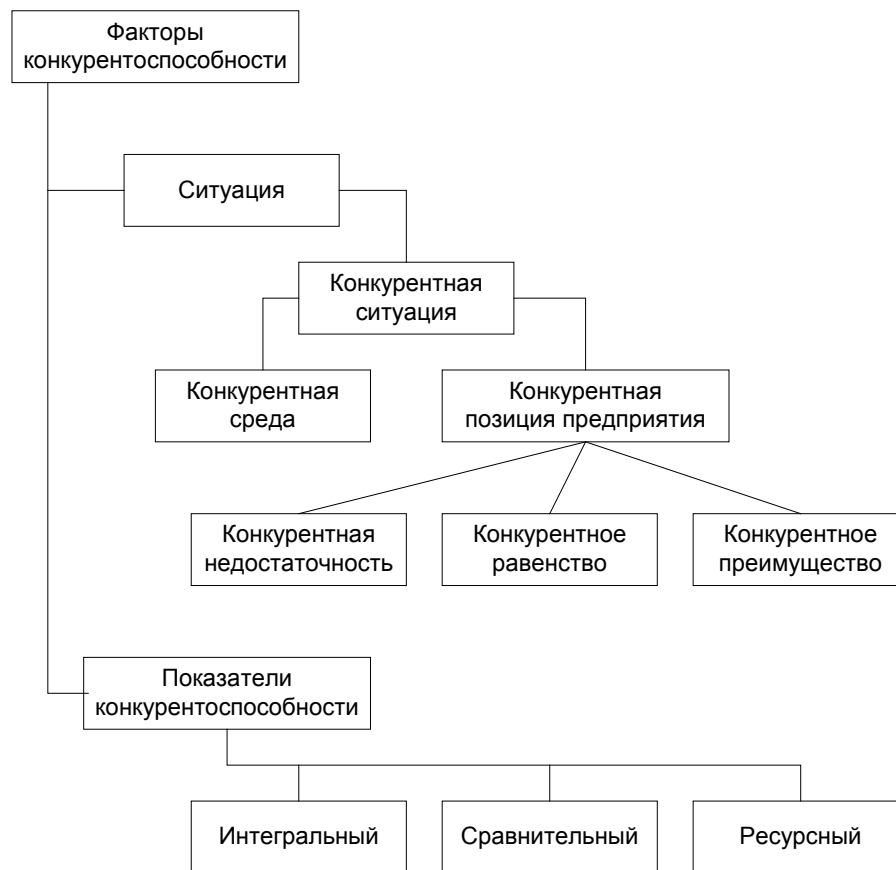


Рис.2. Содержательная классификация факторов конкурентоспособности.

Автор выдвигает два подхода к классификации факторов конкурентоспособности: один по семантическому содержанию, второй - по коррелятам. Вторая классификация относится к классу дескрипторных, первая - к классу естественных. На рис. 2. дана содержательная классификационная

схема факторов конкурентоспособности промышленного предприятия.

Классификация факторов конкурентоспособности по коррелятивным признакам требует анализа термина «коррелят», так в некоторых источниках этот термин ошибочно привязывают только к статистике и корреляции. Ярким примером применения коррелят является SWOT и PEST -анализ.

Термином «коррелят» обозначают относительное, понятие, содержание которого уясняется при сопоставлении с каким-нибудь другим понятием (вторым коррелятом).

В таблице 1. приведены некоторые основные коррелятивные факторы конкурентоспособности и аспекты их образования.

Таблица 1. Коррелятивные факторы конкурентоспособности

Аспект	Коррелят 1	Коррелят 2
По степени оценки	Мягкие	Жесткие
По отношению к среде	Внешние	Внутренние
По динамике	Статические	Динамические
По структуре	Структурные	Бесструктурные
По интеграции	Интегральные	Частные
По описательности действия	Дескриптивные	Прескриптивные
По проявлению	Явные	ИмPLICITные
Инновационность	Инновационные	Неинновационные
Мотивации	Мотивируемые	Немотивируемые
По шкалам	Качественные	Количественные
Масштаб	Макроэкономические	Микроэкономические
По устойчивости	Устойчивые	Неустойчивые
По балансу	Совокупный доход	Совокупные затраты
По прибыльности	Объем продаж	Объем затрат

Различают два вида коррелят: оппозиционные, связанные отношениями противоположности (например, «Объем продаж - Объем затрат») и дополняющие (например, «Качественные - Количественные»). Корреляты позволяют на их основе создавать новые дополнительные показатели, более полно характеризующие объект исследования. Использование коррелятивного

подхода, повышает полноту анализа конкурентоспособности или ситуаций.

Проведенные исследования автора выявили, что конкурентное преимущество организации отражается в ключевых и уникальных компетенциях, носителем которых является сама организация и персонал организации.

Во второй главе автор проводит анализ организации интеллектуальных ресурсов. Исследования показывают, что интеллектуальный капитал (ИК) включает на три части: "человеческий капитал", "структурный капитал" и "потребительский капитал".

Человеческий капитал включает в себя квалификацию, опыт, навыки сотрудников, традиции коллектива, институт личных и деловых связей. Человеческий капитал это не только их интеллект, знания и опыт персонала, но и другие качества, такие как лояльность, мотивация и умение работать в команде.

Структурный подразделяют на внутренний и внешний. *Внутренний структурный капитал*, называемый еще *организационным капиталом*, включает в себя системы, политику, культуру компании, внутренние бизнес-процессы, всевозможные так называемые способности компании, то есть такие возможности фирмы, которые отличают ее от других фирм, увеличивают ее ценность.

Внешний структурный капитал называют также капитал связей. Такой капитал состоит из связей, которые имеют люди вне организации по отношению к самой организации, например, это может быть лояльность клиентов к продукции компании, рыночные доли. Частью такого капитала являются также бренды, торговые марки.

Потребительский капитал компании (*рыночный капитал*) - это отношения компании с потребителями ее продукции. Характеризуется такими качествами, как глубиной (степенью) проникновения, шириной (распространением), постоянством, уверенностью в том, что потребители и впредь будут отдавать предпочтение данной компании. Потребительский капитал компании распространяется и на ее поставщиков.

Измерение ИК выдвигает две задачи: измерение его как натурального показателя и оценке его стоимости. Измерение интеллектуального капитала как интегрального показателя ИК можно провести путем сопоставления рыночной стоимости акционерного капитала АК и текущей стоимости основных фондов (с учетом износа) SOF. Разность

IK=AK-SOF

приблизительно характеризует стоимость неимущественных активов компании. Кроме того, практически ту же разность часто отождествляют со стоимостью деловой репутации ("гудвиллом").

Интеллектуальный капитал влечет увеличение компетенций. Компетенция является существенным фактором конкурентоспособности персонала. Она же определяет способность персонала к инновационной деятельности или инновационности.

Применительно к *потенциалу* персонала можно выделить три категории компетенций: системные, инструментальные, межличностные.

Системные компетенции выражают способность к системному анализу и решению практических задач на основе системного подхода. *Инструментальные компетенции* выражают когнитивные способности в организации профессиональной деятельности. Они включают также методологические способности и технологические навыки. *Межличностные компетенции* выражают индивидуальные способности (выражение чувств, отношение к критике и самокритике); социальные навыки (межличностные отношения, работа в команде, приверженность общественным и этическим ценностям). Эти специалисты дают максимальный эффект при использовании их в организационной работе, при работе с персоналом, в профсоюзной деятельности, в общественной деятельности, при разрешении конфликтов и т.д.

Применительно к *способностям реализации* можно выделить три категории компетенций: базовые, специальные, интеграционные. *Базовые* компетентности раскрываются как способность решения типовых (базовых) задач в любой профессиональной деятельности. Они определяются успешностью адаптации личности в быстро меняющемся мире и проявляются в умении решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации, в том числе на иностранном языке, социально-правовых основ поведения личности в гражданском обществе. *Специальные компетентности* раскрываются, как способность решения специальных задач в определенной профессиональной области и связаны с талантом личности именно в этой области (математике, экономике, связи, маркетинге, торговле и т.д.). *Интеграционные компетентности* раскрываются как способность решения сложных комплексных задач в нескольких областях и на междисциплинарном уровне. Интеграционные компетентности можно рассматривать как реализацию системных и инструментальных

компетентностей. Таким образом, выявление соответствующих потенциальных компетенций персонала и развитие компетенций в реализации повышает интеллектуальный потенциал предприятия, повышает конкурентоспособность персонала и предприятия в целом.

В третьей главе рассмотрены основы формирования конкурентоспособности персонала организации. Используя коррелятивный подход, автор находит ряд коррелятов характеризующих факторы конкурентоспособности. Применительно к персоналу промышленной организации можно выделить два класса целевых мотиваций, которые представляют собой корреляты: класс избегательной мотивации – класс достижительной мотивации. Мотивации по отношению к работе предстают в виде двух пар коррелятов. Каждая пара выражает отношение противоположности. Это «творческий интерес – денежный интерес», «служебный долг - карьерный интерес». По отношению друг к другу эти пары являются дополняющими. Это дает основание отразить их в виде графической модели, в частности изобразить их область существования в виде площадной фигуры (рис.3).

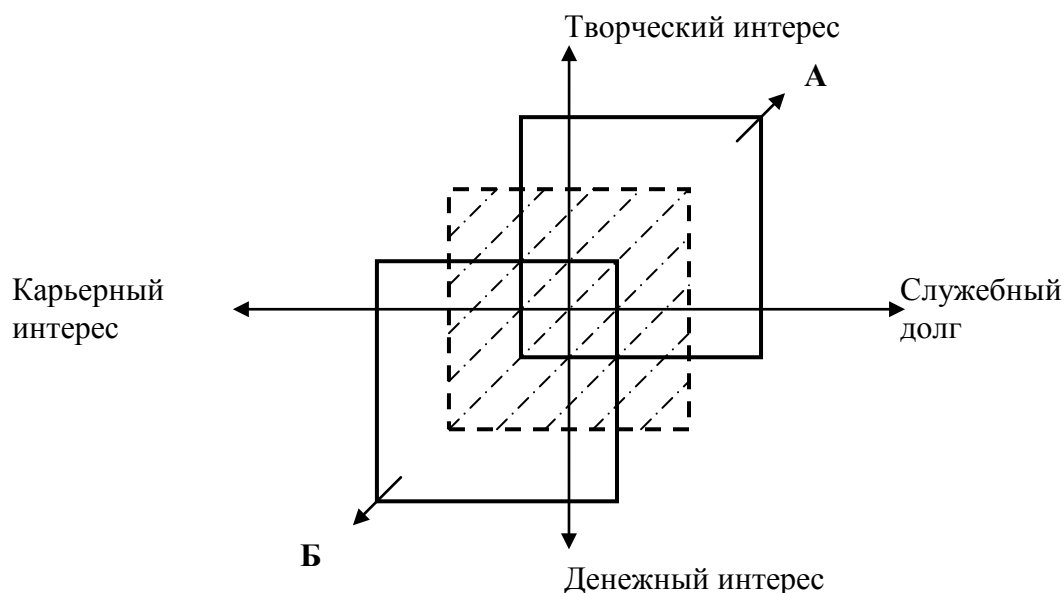


Рис. 3. Коррелятивная модель предпочтения индивида в организационном окружении

Сбалансированное удовлетворение работника во всех четырех типах мотивации отражено пунктирной зоной на рис. 3. Желание реализовать

мотивационную модель А (рис. 3) предпочтительного с точки зрения Российского менеджмента. Но, исследования показывают, что в условиях Российской реальности имеет место явное тяготение к реализации мотивационной модели Б по рис.3.

Анализ организационного поведения позволяет выделить еще две пары коррелят «Взаимодействие - противодействие», «отчужденность - приобщенность». Взаимодействие этих дополняющих коррелят создает еще одну пару «конфронтация - сотрудничество». Аспект ментальности индивида позволяет выделить две пары коррелят: «боязнь изменений – рисковое поведение», «стремление быть лидером – стремление быть за спиной лидера».

По мнению автора, задачу внешней конкурентоспособности персонала промышленной организации решает, в первую очередь, кадровая политика организации. Она является инструментом управления в промышленном предприятии и, при правильной организации, инструментом формирования конкурентоспособности. Можно выделить четыре основных типа кадровой политики, которые представляют собой три пары коррелят: «пассивная-активная», «реактивная, превентивная», «открытая- закрытая».

Содержание кадровой политики, проявляется в кадровых мероприятиях, направленных на достижение конкурентоспособности персонала в соответствии с ее целями и задачами.

Автором разработана и предложена «Модель формирования конкурентоспособности персонала организации» (рис.4). Модель формирования конкурентоспособности персонала организации включает три базовых составляющих: гибкая база знаний персонала, инженерно-техническая активность персонала, социальная активность персонала. При исследовании модели формирования конкурентоспособности возникают два коррелята: реализационный и обеспечивающий. Реализационный обусловлен необходимостью достижения текущих целей. Обеспечивающий коррелят обусловлен необходимостью поддержки конкурентоспособности. Этот коррелят приводит к необходимости обучения как средства развития персонала и поддержания его конкурентоспособности в будущем.

Исследования автора показали, что в качестве еще одной интегральной оценки конкурентоспособности персонала организации можно принять значение *ROCE* и *EVA*. Новая добавленная стоимость создается организацией тогда, когда:

$$ROCE > WACC,$$

где $ROCE$ – рентабельность инвестированного капитала,
 $WACC$ – средневзвешенная стоимость капитала, а величина
экономической добавленной стоимости: $EVA = (ROCE - WACC) \times CE$, где CE –
инвестированный капитал.

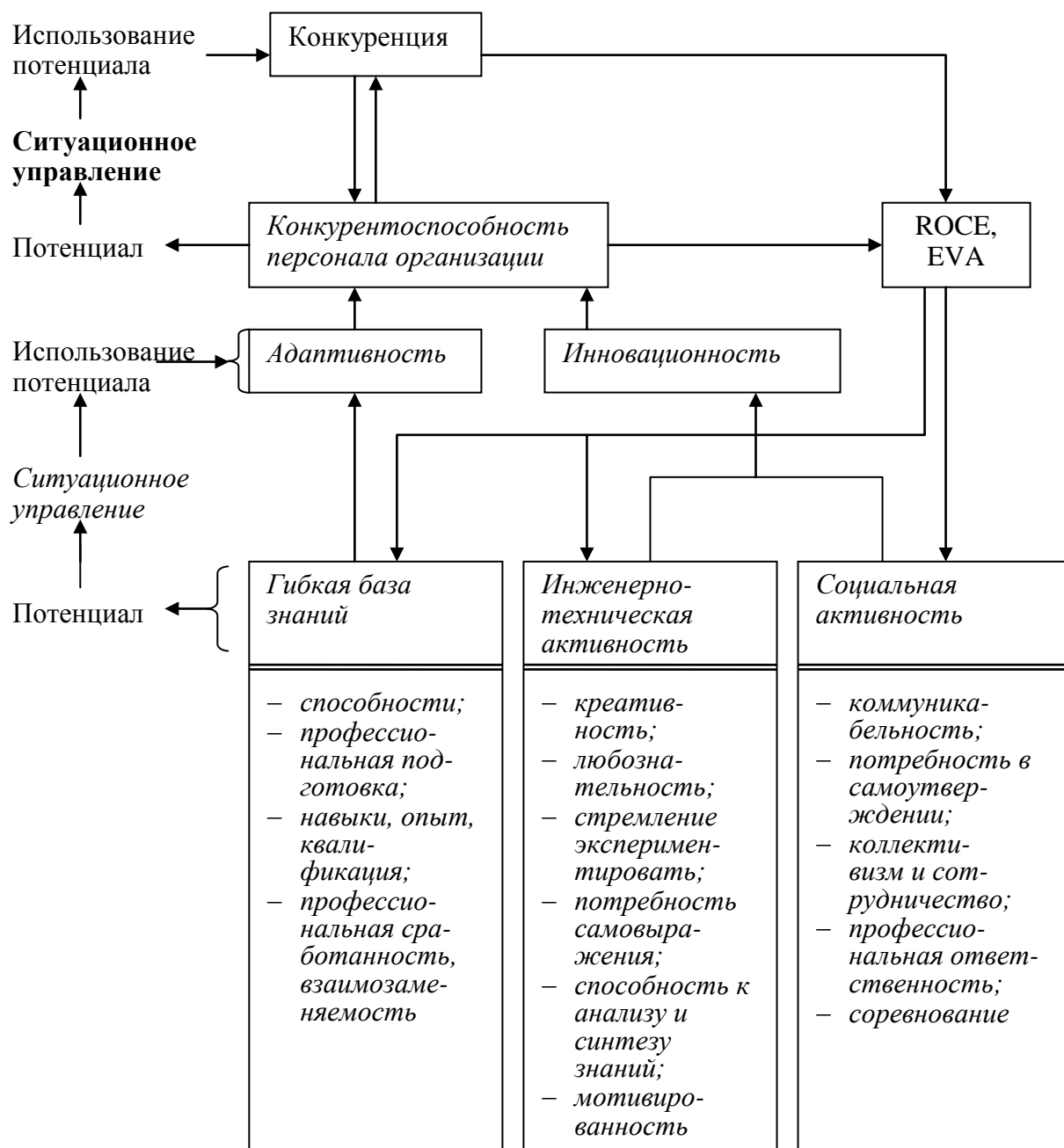


Рис. 4. Модель формирования конкурентоспособности персонала организации

Рентабельность инвестированного капитала можно определить по выражению:

$$ROCE = (1 - C/S) / (FA/S + WC/S),$$

где S – объем продаж, C – издержки, FA – внеоборотные активы, WC – оборотные активы.

Автор выдвигает следующую дескриптивную модель оценки конкурентоспособности индивида:

1) оценка конкурентоспособности индивида носит вероятностный характер, то есть основывается на предположении о возможности индивида достигать желательного результата выполняемой работы;

2) оценка базируется на результатах предыдущей деятельности индивида, носит реактивный и прогнозный характер;

3) степень детерминированности такой оценки повышается с ростом возможности количественной оценки результатов труда (трудовые затраты, норма выработки, производительность труда, количество изобретений и рационализаторских предложений и т.п.);

4) для производственного и управленческого персонала такая оценка должна производиться отдельно, т.к. производственный персонал обеспечивает только промежуточный результат деятельности организации (выпуск определенного объема продукции заданного качества), а управленческий персонал организует достижение конечного результата (производства-реализации продукции, что требует не индивидуальных, а объединенных усилий);

5) оценка конкурентоспособности индивида носит сравнительный характер, а для повышения ее объективности необходим эталонный (как правило, идеализированный или обобщенный) субъект для сравнения.

Автор предлагает свою модель стоимостной оценки конкурентоспособности (или человеческого потенциала) индивида. В предложенной модели выделены три составляющие: 1 – стоимость количества выполняемой работы; 2 – стоимость качества выполняемой работы; 3 – стоимость готовности индивида к выполнению трудовой функции. Стоимостная оценка количества и качества выполняемой работы полностью согласуется и с требованиями ТК РФ, и с проанализированными выше современными системами оплаты труда. Основная новизна предлагаемой модели заключается в *стоимостной оценке готовности индивида к*

выполнению трудовой функции.

Эффективным механизмом реализации стоимостной концепции управления является концепция сбалансированной системы показателей, которая применительно к задаче повышения личной эффективности индивида в организации получила свое развитие в индивидуальной сбалансированной системе показателей. Такая индивидуальная система позволяет рассматривать показатели деятельности организации и индивида как взаимосвязанный комплекс. Автором предложена концепция универсальной системы показателей деятельности (Total Performance Scorecard, TPS), которая в свою очередь (рис. 5) включает в себя сбалансированную систему показателей организации (OBSC), управления талантами (TM), общее управление качеством (TQM) и индивидуальную сбалансированную систему показателей (PBSC).

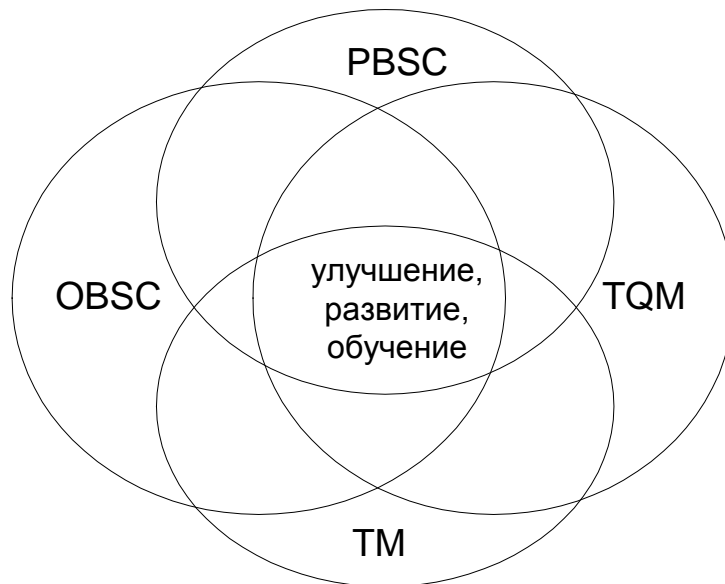


Рис. 5. Концепция универсальной системы показателей деятельности

Обучение, формирование инженерно-технической и социальной активности индивидов должно быть целенаправленным и увязанным со стратегическими целями и задачами организации. Для этого необходимо объединить сбалансированную систему показателей организации (OBSC) со сбалансированными системами показателей производственных и функциональных подразделений, а также с индивидуальными планами кадрового резерва и планами текущей работы специалистов и руководителей, то есть, по существу, построить дерево сбалансированных систем показателей.

Механическое объединение в рабочую группу специалистов с высокими уровнями интеллектуального капитала не создает эффекта высокой конкурентоспособности персонала этой группы. Такой эффект может быть достигнут только при условии тесной взаимозависимости целей индивидуального развития личностей в группе и взаимовлияния их друг на друга, добропорядочной конкуренции и добровольной передачи знаний. Только при выполнении этого условия из человеческого потенциала каждого работника могут быть сформированы ключевые и уникальные компетенции персонала организации в целом. Эффект синергизма чаще всего возникает в момент завершения формирования нового уровня компетенций персонала при условии, что к этому моменту на товарном рынке и на рынке труда сформировалась потребность в нем.

В **заключении** диссертационного исследования сформулированы основные выводы и результаты исследования.

Предложено два вида классификации факторов конкурентоспособности. Это классификация по содержательной структуре факторов конкурентоспособности и классификация факторов конкурентоспособности по коррелятивным признакам.

Разработан коррелятивный подход анализа факторов конкурентоспособности и других факторов. Коррелятивный подход исключает одностороннее рассмотрение фактора конкурентоспособности в том случае, если он связан с соответствующим ему коррелятивным фактором. Это позволяет более полно проводить сравнительную оценку и делать ее более объективной.

Введено и раскрыто сущностное содержание понятий «конкурентная ситуация», «конкурентная позиция».

Разработан ряд моделей структуры предприятия как объекта управления. Выявлено, что наилучшей является интегрированная модель структуры предприятия, которая дает возможность качественного и количественного анализа внутренних и внешних факторов конкурентоспособности, а также взаимной связи между ними.

Разработаны три связанных показателя конкурентоспособности промышленного предприятия: интегральный, сравнительный и ресурсный.

Определен механизм зависимости взаимодействия и взаимного влияния организационного окружения и индивида.

Разработаны графические коррелятивные модели «Коррелятивная

модель предпочтений индивида в организационном окружении», «Коррелятивная модель организационного поведения». Они позволяют оперативно проводить анализ и осуществлять поддержку управленческих решений.

Раскрыто содержание ключевых компетенций предприятия и их связь с компетенциями персонала.

Разработаны мотивационные модели формирования конкурентоспособности индивида.

Разработана модель формирования конкурентоспособности персонала организации. Эта модель включает три базовых составляющих: гибкая база знаний персонала, инженерно-технической активность персонала, социальная активность персонала.

Разработана модель индивидуальной сбалансированной системы показателей учитывающей четыре основные коррелята деятельности индивида: внутренний; внешний; знания и обучение; финансовый.

Разработана стоимостная концепция и модель оценки конкурентоспособности индивида.

Исследованы условия возникновения эффекта синергизма как важного фактора конкурентоспособности.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Пушкарева К.А. и др. Финансовые организационные структуры России. Учебное пособие. /Под ред. к.э.н., доцента Госуниверуправления Н.Н. Пушкарева – М.: Хронограф, 1999, - 209 с.
2. Пушкарева К.А., Илясов Д.М. Зернов А.А. Особенности управления организации в условиях рыночных отношений. В сб. "Социальная политика". М., РАГС при Президенте РФ, 2001 с.45-49.
3. Пушкарева К.А., Мельников Б.Б., Бабич М.В. Совершенствование методологии определения потребности в специалистах в организационных структурах. /В сб. "Социальная политика" М., РАГС при Президенте, 2001. с.70-73.
4. Пушкарева К.А., Матвеев А.В., Миронов Г.А. Планирование и прогнозирование персонала организации. /В сб. "Социальная политика", М., РАГС при Президенте РФ, 2001 с. 107-113.
5. Пушкарев К.А., Пушкарев Н.Н. и др. Экономико-математические методы потребности в специалистах. / В сб. "Экономика и

- технологии". - М.,РЭА им. Плеханова, 2001- с 53-61.
6. Пушкарева К.А., Пушкарев Н.Н. и др. Методика совместного использования совокупности методов и моделей для определения потребности в специалистах. / В сб. "Экономика и технологии", М., РЭА им. Плеханова, 2001. - с. 180 -181.
 7. Пушкарева К.А., Пушкарев Н.Н. и др. Коррелированность результатов определения потребности в специалистах. - М., РЭА им. Плеханова, 2001 с. 157 – 158.
 8. Пушкарева К.А., Пушкарев Н.Н. и др. Определение оптимальной численности специалистов организации и ее подразделении. / В сб. "Экономика и технологии", М., РЭА им. Плеханова, 2001 с.112-117.
 9. Пушкарева К.А. Дмитриев Я.В., Основные направления совершенствования методологии определения потребности в специалистах на предприятиях и в организациях. / В сб.научных трудов Московского института связи с приборостроения, - М.: 2001 с.52-57.
 - 10.Пушкарева К.А. Дмитриев Я.В., Экономико-математическая модель определения оптимальной численности специалистов организации. / В сб. В сб.научных трудов Московского института связи с приборостроения, - М.: МИСП, 2001 с.68-73.
 - 11.Пушкарева К.А., Курагин Н.В., Пушкарев Н.Н. Организация управления персоналом в предпринимательских структурах. / Уч. пособие для студентов Института бизнеса и политики. - Н.Новгород, 2001 -180 с.
 - 12.Пушкарева К.А. Пушкарев Н.Н., и др. Работа кадровой службы с персоналом в современных фирмах. / Уч. пособие. - Н.Новгород, 2001 - 180с.
 - 13.Пушкарева К.А, Цветков В.Я. Зависимость конкурентоспособности организации от конкурентоспособности ее персонала / СОВРЕМЕННАЯ РОССИЯ: ЭКОНОМИКА И ГОСУДАРСТВО. Всероссийская научно-практическая конференция 14-15 ноября 2007 г. - Москва. Материалы конференции. – М.: ГАСИС, 2007. – с. 171-176.
 - 14.Пушкарева К.А. Распределение заработков в России или несостоятельность российского среднего класса. // Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова. - 2007. - №3– с.6-9.

- 15.Пушкарева К.А. Минимизация мотивационных рисков в кадровой политике компании. // Российское предпринимательство. – 2007. - №8. – с. 45-50.
- 16.Пушкарева К.А. Статистическое распределение заработков или «парад гномов и гигантов». / Сборник научных трудов Института менеджмента и маркетинга АНХ при Правительстве РФ. – М.: изд-во «Центр ГАРМОНИЯ», 2007. –с.213-217.
- 17.Пушкарева К.А. Модель формирования конкурентоспособности персонала организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия Экономика – 2010. – № 2. – с.113-117.
- 18.Цветков В.Я., Пушкарева К.А. Компетенции и конкурентоспособность персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010.- №1 . - с. 85-86.
- 19.Булгаков С.В., Корнаков А.Н., Пушкарева К.А., Цветков В.Я. Функциональная модель информационного управления // Вестник Московского государственного областного университета. Серия Экономика – 2010. – № 2. – с.57-61.
- 20.Цветков В.Я., Пушкарева К.А. Стоимостная концепция оценки конкурентоспособности персонала // Вестник Московского государственного областного университета. Серия Экономика – 2010. – № 2. – с.134-137.