

На правах рукописи



Данкер Кристина Александровна

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ НА
РАЗНЫХ СТАДИЯХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность: 08.00.05 –

Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Воронеж –2016

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежский государственный университет»

Научный руководитель: Федченко Анна Александровна
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Землянухина Светлана Георгиевна,
доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Саратовский государственный
технический университет им. Гагарина Ю.А.»,
профессор кафедры экономической теории и
экономики труда

Симонова Марина Викторовна,
доктор экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Самарский государственный
экономический университет», заведующая
кафедрой экономики труда и управления
персоналом

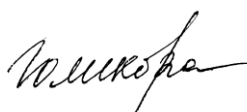
Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
университет экономики и управления «НИНХ»

Защита состоится «28» октября 2016 года в _____ на заседании
диссертационного совета Д 212.038.15 при ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет» по адресу: 394030, г. Воронеж, ул. Хользунова,
д. 40, экономический факультет, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО
«Воронежский государственный университет» и на сайте www.vsu.ru/disser.

Автореферат разослан «___» сентября 2016 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,



д.э.н., доц. Голикова Г.В.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Основой для построения инновационной экономики могут быть только высокообразованные, здоровые, мотивированные на профессиональное саморазвитие работники, способные управлять высокотехнологичными современными производственными процессами. Решение проблемы формирования и развития конкурентоспособности работников на уровне предприятий обеспечивает укрепление позиции России на международном рынке. Конкурентоспособный персонал позволяет эффективно осуществлять управленческий процесс с учетом объективных закономерностей развития организации. Знание руководителями особенностей жизненного цикла организации помогает определить оптимальную стратегию развития, структуру, ключевые процессы, стиль руководства, требования к компетенциям работников, соответствующие уровню развития предприятия и обеспечивающие эффективность деятельности.

Формирование и развитие конкурентоспособности работников в соответствии со стадией жизненного цикла организации с параллельным выстраиванием адекватной поддерживающей корпоративной культуры позволяет компании успешно справляться как с внутренними задачами, так и с вызовами внешней постоянно меняющейся среды, что является основой сильной национальной экономики. Несмотря на очевидную значимость решения данной научной проблемы, до сих пор не сложился единый подход к определению термина «конкурентоспособность работника», учитывающий такие аспекты как уровень рассмотрения данного понятия (макро-, микро-, наноуровень), его эволюцию и содержание. Практически не исследована взаимосвязь конкурентоспособности работников с этапом жизненного цикла организации, требуется разработка методики обеспечения конкурентоспособности персонала, с одной стороны, достаточно универсальной для использования в разных типах организаций, с другой стороны, учитывающей специфику каждой отдельной компании (ее возраст, размер, уровень формализации процедур, тип корпоративной культуры, то есть характеристики, отражающие стадию жизненного цикла организации). В условиях кризиса, когда вопрос эффективности использования всех видов ресурсов, в том числе и человеческих, стоит особенно остро, тема обеспечения конкурентоспособности работников за счет внутренних резервов организации становится особенно актуальной.

Степень научной разработанности проблемы.

Проблема обеспечения конкурентоспособности работников сегодня актуальна как на уровне организации, так и на уровне региона, страны и международной экономики.

Фундаментальной основой исследования послужили работы Г. Беккера, Ч. Вудрофа, К. Маркса, А. Смита, П. Сраффа, А. Пигу, М. Портера, Д. Риккардо, Э. Чемберлина, Т. Шульца и др., в которых рассмотрены категории «качество рабочей силы», «потенциал персонала», «конкурентоспособность работников».

Результаты исследования качества рабочей силы как характеристики конкурентоспособности персонала нашли отражение в работах Б.М. Генкина, А.З. Дадашева, С.Г. Землянухиной, С.С. Кирсановой, Н.Д. Колесова, М.В. Симоновой.

Конкурентоспособность работников как главный фактор для построения конкурентоспособной инновационной экономики страны рассмотрена в исследованиях Н.В. Бекетова, В.И. Марцинкевича, Т.И. Овчинниковой, Т.Г. Философовой.

Исследования конкурентоспособности работников на внутреннем рынке труда послужили основой для работ В.В. Адамчука, Л.Б. Владыкиной, Р.П. Колосовой, И.С. Масловой, Г.Г. Меликьяна, Ю.Г. Одегова, С.И. Сотниковой, Е.Н. Ястремской.

Изучению конкурентоспособности работников как составляющей конкурентоспособности предприятия посвящены работы Г.Л. Азоева, З.Т. Алиева, Е.Л. Богдановой, В.И. Видяпина, Т.Ю. Горьковой, Г.П. Журавлевой, Э.Н. Ильяшенко, Р.И. Капелюшниковой, С.В. Кравцевич, Л.Г. Миляевой, Т.Г. Мясоедовой, Р.А. Фатхутдинова, А.В. Шабурова.

Отдельные аспекты конкурентоспособности персонала затрагиваются в работах Л.Ю. Александровой, В.Г. Былкова, М.А. Винокурова, В.П. Воронина, И.Б. Дураковой, Л.В. Ивановской, А.Я. Кибанова, А.Э. Котляра, М.Б. Курбатова, М.И. Магуры, Г.Г. Руденко, М.Я. Сониная, А.А. Федченко, М.Н. Шабровской, Н.С. Яковчука.

Конкурентоспособность работников зависит от владения компетенциями, требования к которым отличаются на разных стадиях жизненного цикла организации. Среди исследований, посвященных изучению жизненного цикла организации, следует отметить труды И. Адизеса, Л. Грейнера, Р. Казаньяна, Д. Катца и Р. Кана, Р. Квинна и К. Камерона, Г. Липпита и В. Шмидта, Д. Миллера, Р. Тьюзона, Н. Смита, В. Торберта и П. Фризена. Эта проблема отражена в работах следующих российских ученых: Е.Н. Емельянова и С.Е. Поварницыной, Е.И. Кушелевич, О.В. Лавизиной, Б.З. Мильнера, А.И. Пригожина, С.Р. Филонович, Г.В. Широковой.

Несмотря на большое внимание со стороны экономистов к исследованию проблем повышения конкурентоспособности работников и управления жизненным циклом организации, остается множество вопросов, требующих более глубокой проработки. К их числу можно отнести диагностику стадий жизненного цикла организации на основе количественных показателей, определение оптимальных критериев оценки конкурентоспособности на каждом из этапов, а также разработку на их основе рекомендаций по повышению конкурентоспособности персонала хозяйствующего субъекта.

Цель диссертационной работы заключается в развитии теоретических и методических подходов к обеспечению конкурентоспособности работников и разработке рекомендаций по ее повышению на основе ключевых индикаторов стадий жизненного цикла организации.

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

- уточнить содержательную характеристику конкурентоспособности работника в соответствии со стадиями жизненного цикла организации;
- классифицировать подходы к обеспечению и развитию конкурентоспособности работников для выявления роли компетентностного подхода в формировании конкурентоспособности современного работника;
- выявить взаимосвязь конкурентоспособности работников с жизненным циклом организации и разработать ключевые индикаторы жизненного цикла организации, коррелирующие с направлениями развития конкурентоспособности работников;
- выделить факторы внутренней и внешней среды организации, влияющие на формирование и обеспечение конкурентоспособности работников;
- разработать методику оценки конкурентоспособности работников, учитывающую особенности жизненного цикла хозяйствующего субъекта;
- предложить рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников с учетом стадии жизненного цикла организации.

Область исследования. Работа выполнена в рамках специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Содержание работы соответствует п. 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

Объектом исследования является конкурентоспособность работников на разных стадиях жизненного цикла организации.

В качестве предмета исследования рассматриваются управленческие отношения, возникающие в процессе обеспечения и развития конкурентоспособности работников во взаимосвязи с процессами в организации, протекающими в рамках ее жизненного цикла.

Теоретической и методологической базой диссертационного исследования послужили фундаментальные достижения мировой науки в области экономики труда, результаты исследований отечественных и зарубежных авторов, занимающихся проблемами повышения конкурентоспособности работников и управления жизненным циклом организации. В ходе работы над диссертацией были использованы общенаучные методы познания, а также методы экономико-статистического, системного, факторного анализа, экспертных оценок, социологические методы исследования, табличная и графическая интерпретация эмпирико-фактологической информации.

Информационную базу исследования составил широкий спектр работ теоретического и эмпирического характера, включающий монографии и статьи в научных журналах, материалы международных и региональных научно-практических конференций, в которых детально проработаны различные аспекты обеспечения конкурентоспособности работников и представлены позиции авторов по формированию моделей управления жизненным циклом организации, внутрифирменная документация группы компаний «Ангстрем», а

также результаты эмпирических исследований и опросов, проведенных лично автором.

Рабочая гипотеза исследования состоит в научном предположении, что конкурентоспособность работников формируется и развивается по мере прохождения организацией стадий жизненного цикла, что детерминирует необходимость определения ключевых индикаторов жизненного цикла организации, коррелирующих с направлениями развития конкурентоспособности работников.

Научная новизна состоит в решении важной научно-практической задачи обеспечения конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации.

К наиболее значимым научным результатам относятся следующие:

– уточнена содержательная характеристика конкурентоспособности работника, отличающаяся акцентами на ее трансформацию в соответствии со стадиями жизненного цикла организации; учетом степени развития полезных для осуществления профессиональной деятельности личностных и деловых качеств работников; выделением экстенсивного (за счет снижения рыночной цены труда) и интенсивного (за счет улучшения качества труда) путей повышения конкурентоспособности работника; обоснованием предпочтительности сотрудничества между работниками по сравнению с конкуренцией как главного условия развития конкурентоспособности современных работников; выделением ведущей роли компетенций при определении конкурентоспособности работников;

– классифицированы основные подходы к обеспечению и развитию конкурентоспособности работников по иерархическому (в зависимости от уровня рассмотрения конкурентоспособности работника: конкурентоспособность работника в соответствии с собственной стадией жизненного цикла, относительно стадии жизненного цикла организации, в зависимости от этапа развития страны); национальному (в зависимости от национального менталитета и сложившихся социально-экономических условий: западный, японский, российский подходы) и управленческому (в зависимости от выделяемого в составе конкурентоспособности аспекта, воздействуя на который можно управлять ею: мотивационный, ценностный и компетентностный) классификационным признакам, что позволило выявить их специфику и обосновать особую значимость компетентностного подхода и управления талантами в формировании конкурентоспособности современного работника;

– выявлена взаимосвязь конкурентоспособности работников с жизненным циклом организации и разработаны ключевые индикаторы стадии жизненного цикла организации, коррелирующие с направлениями развития конкурентоспособности работников: основные (индекс инновационной восприимчивости персонала, сила и направленность корпоративной культуры); вспомогательные (уровень клиентоориентированности сотрудников, уровень формализации процессов);

– выделены и классифицированы факторы, оказывающие влияние на формирование и развитие конкурентоспособности работников, с конкретизацией сферы их воздействия по стадиям жизненного цикла организации: факторы, определяемые внешней средой организации (экономические, социальные и политические), наиболее значимые на этапах «формирование», «адаптация», «консервация», «стагнация» и «деградация»; факторы, определяемые внутренней средой организации и личностными характеристиками работников (врожденные данные, воспитание в школе и семье, полученные теоретические знания в школе и семье, первичная трудовая адаптация на рабочем месте, накопленный опыт и профессиональные навыки), которые оказывают влияние, главным образом, на стадиях «активизация», «стабилизация», «инновация»;

– разработана методика оценки конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации, адаптируемая для всех хозяйствующих субъектов и предусматривающая авторский алгоритм ее реализации, включающий формирование матрицы определения этапа жизненного цикла на основе комплексного анализа инновационной восприимчивости работников и силы корпоративной культуры, а также составление корпоративного профиля компетенций;

– предложены рекомендации по повышению конкурентоспособности работников на основе управления ключевыми индикаторами стадии жизненного цикла организации по результатам апробации предложенной методики оценки конкурентоспособности работников на примере ключевых отделов группы компаний «Ангстрем» в соответствии с текущей стадией жизненного цикла отделов организации. Данные рекомендации состоят в развитии выявленных проблемных для данной организации блоков компетенций: инновационного и исполнительского.

Теоретическая значимость исследования обусловлена тем, что выявлена и обоснована взаимосвязь конкурентоспособности работников и стадии жизненного цикла организации, раскрыта роль компетенций в обеспечении конкурентоспособности современных работников. Изложены и классифицированы основные подходы к формированию конкурентоспособности работников и влияющие на нее факторы внутренней и внешней среды организации. Разработаны ключевые индикаторы жизненного цикла организации, коррелирующие с направлениями развития конкурентоспособности работников, а также модель компетенций, учитывающая выявленные индикаторы с целью более адресной разработки рекомендаций по обеспечению конкурентоспособности работников.

Практическая значимость исследования заключается в разработке авторской методики оценки конкурентоспособности работников на основе универсального корпоративного профиля компетенций с учетом стадии жизненного цикла организации, а также конкретных практических рекомендаций по обеспечению конкурентоспособности работников, основанных на результатах применения авторской методики, что может служить практическим инструментарием для специалистов в области экономики труда.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты работы обсуждались и докладывались на научных сессиях и научно-практических конференциях различных уровней, в том числе на II Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука» (Минск, октябрь 2013 г.), IV Международной научно-практической конференции «Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития» (Москва, декабрь 2013 г.), XIII Международной научно-практической конференции «Управление изменениями в социально-экономических системах» (Воронеж, июнь 2014 г.).

Результаты исследования формирования и обеспечения конкурентоспособности работников приняты к внедрению на предприятиях группы компаний «Ангстрем» (подтверждено документально). Разработанный и обоснованный в диссертационной работе методический подход к определению уровня конкурентоспособности работников используется в процессе преподавания учебных дисциплин «Экономика персонала», «Управление человеческими ресурсами» и «Экономика социально-трудовых отношений» (подтверждено документально).

По теме диссертации опубликовано 14 работ общим объемом 5,2 п.л. (авторских 4,6 п.л.), в том числе 4 статьи (авторских 2,6 п.л.) в изданиях, рекомендованных ВАК, в которых отражено основное содержание диссертационной работы.

В опубликованных работах, приведенных в конце автореферата, соискателем уточнена содержательная характеристика конкурентоспособности работников [1, 2, 13], классифицированы основные подходы к обеспечению и развитию конкурентоспособности работников и отражена взаимосвязь конкурентоспособности со стадией жизненного цикла [3, 14]; определены факторы, оказывающие влияние на формирование конкурентоспособности работников в соответствии со стадией жизненного цикла организации [3, 8, 12], разработана методика оценки конкурентоспособности персонала на основе ключевых индикаторов жизненного цикла компании и корпоративного профиля компетенций [2, 4, 9, 10].

Положения, выносимые на защиту:

- уточнение содержательной характеристики конкурентоспособности работников в соответствии со стадиями жизненного цикла организации;
- классификация основных подходов к обеспечению и развитию конкурентоспособности работников и обоснование ведущей роли компетентностного подхода;
- основные и вспомогательные индикаторы жизненного цикла организации, коррелирующие с конкурентоспособностью работников;
- факторы, оказывающие влияние на обеспечение и развитие конкурентоспособности работников в соответствии со стадией жизненного цикла организации;

- методика оценки конкурентоспособности работников на основе ключевых индикаторов жизненного цикла организации и корпоративного профиля компетенций;
- определение проблемных блоков компетенций и рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников.

2. СТРУКТУРА И ЛОГИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Тема диссертации «Обеспечение конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации».

Содержание и логика исследования определили его структуру и последовательность изложения материала. Диссертация состоит из введения, трех глав, девяти параграфов, заключения, списка использованных источников, насчитывающего 178 наименований, 9 приложений. Работа изложена на 156 страницах, содержит 44 таблицы, 31 рисунок.

Во введении обоснованы актуальность проблемы, степень ее научной разработанности, определены цель, задачи, предмет, объект исследования, отражаются научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «Теоретические основы обеспечения конкурентоспособности работников» представлена эволюция категории «конкурентоспособность работника», сформулирована ее авторская трактовка, классифицированы основные подходы к обеспечению конкурентоспособности работников, аргументирована роль компетенций при ее оценке, выделены этапы составления профиля компетенций.

Во второй главе «Оценка конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации» раскрыта взаимосвязь конкурентоспособности работников с жизненным циклом организации; разработаны ключевые индикаторы жизненного цикла организации, коррелирующие с направлениями развития конкурентоспособности работников; рассмотрены факторы внутренней и внешней среды организации, обуславливающие конкурентоспособность персонала; предложена методика оценки конкурентоспособности работников, включающая определение стадии жизненного цикла, оценку ключевых показателей и формирование корпоративного профиля компетенций.

В третьей главе «Обеспечение конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла группы компаний «Ангстрем» проведена диагностика стадии жизненного цикла группы компаний «Ангстрем» на основе исследования ее ключевых отделов; проведена оценка развития блоков компетенций работников в соответствии с разработанной корпоративной моделью компетенций; разработаны рекомендации по обеспечению конкурентоспособности персонала группы компаний «Ангстрем».

3. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Уточнение содержательной характеристики конкурентоспособности работников в соответствии со стадиями жизненного цикла организации.

Изучение эволюции понятия «конкурентоспособность», опирающееся на анализ трудов отечественных и зарубежных исследователей, позволило сформулировать авторское определение конкурентоспособности работника и определить ее местоположение в экономической системе.

По нашему мнению, конкурентоспособность работника следует понимать как трансформируемый в соответствии с этапами жизненного цикла организации уровень компетенций, отражающий степень развития полезных для осуществления профессиональной деятельности психо-физиологических, личностных и деловых качеств, по отношению к аналогичным субъектам рынка труда с целью достижения более выгодной позиции.

В работе дано авторское деление элементов конкурентоспособности, определяющих уровень конкурентоспособности (рис. 1).

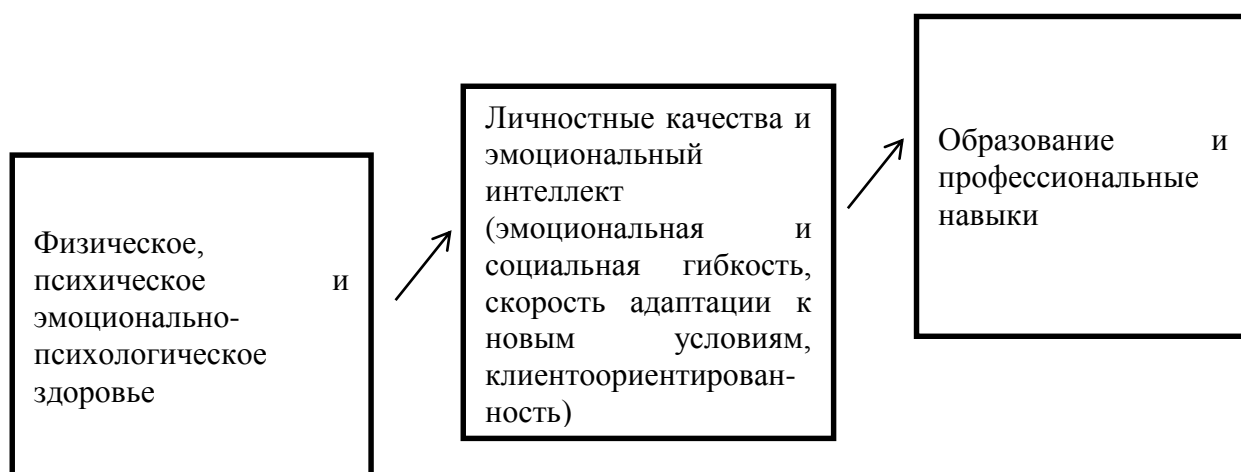


Рисунок 1 -Элементы конкурентоспособности работников

В ходе исследования доказано, что при оценке конкурентоспособности работника должен учитываться не только уровень развития качественных характеристик, но и условия труда, влияющие на конечные результаты трудовой деятельности.

В диссертации выделены оптимальные условия обеспечения конкурентоспособности работников. Несмотря на общепринятую точку зрения, что главным рычагом в ее формировании выступает конкуренция субъектов на рынке, на наш взгляд, все большую значимость приобретают сотрудничество и взаимопомощь. Осознание данного факта меняет подходы к воздействию на работников.

Выделены экстенсивный и интенсивный пути повышения конкурентоспособности работника. Интенсивный путь отражает стремление работников повысить качество своей рабочей силы с целью получения

конкурентных преимуществ на рынке труда. Достижение той же цели возможно и за счет снижения стоимости своего труда при неизменном качестве, что в долгосрочной перспективе приводит к ухудшению конкурентоспособности работника и снижению результатов его деятельности. Этот способ обеспечения конкурентоспособности назван нами экстенсивным. Добиться повышения конкурентоспособности интенсивным способом гораздо проще в сотрудничестве с конкурентами (коллегами или другими фирмами).

В рамках исследования аргументирована роль компетенций при обеспечении конкурентоспособности работников. В связи с выделением лидирующей роли сотрудничества ключевые корпоративные компетенции должны предусматривать: стремление работника к саморазвитию (личностному и профессиональному) и мультифункциональности; умение работать в команде; клиентоориентированность (относительно внешних и внутренних клиентов); проактивность (умение просчитывать и выполнять необходимые превентивные действия); креативность мышления, коммуникативная адекватность и ориентированность на результат. Данные компетенции включены в разработанный корпоративный профиль компетенций.

2. Классификация основных подходов к обеспечению и развитию конкурентоспособности работников и обоснование ведущей роли компетентностного подхода

В рамках исследования выделены основные подходы к обеспечению конкурентоспособности работников по иерархическому, национальному и управленческому классификационным признакам (рис. 2).

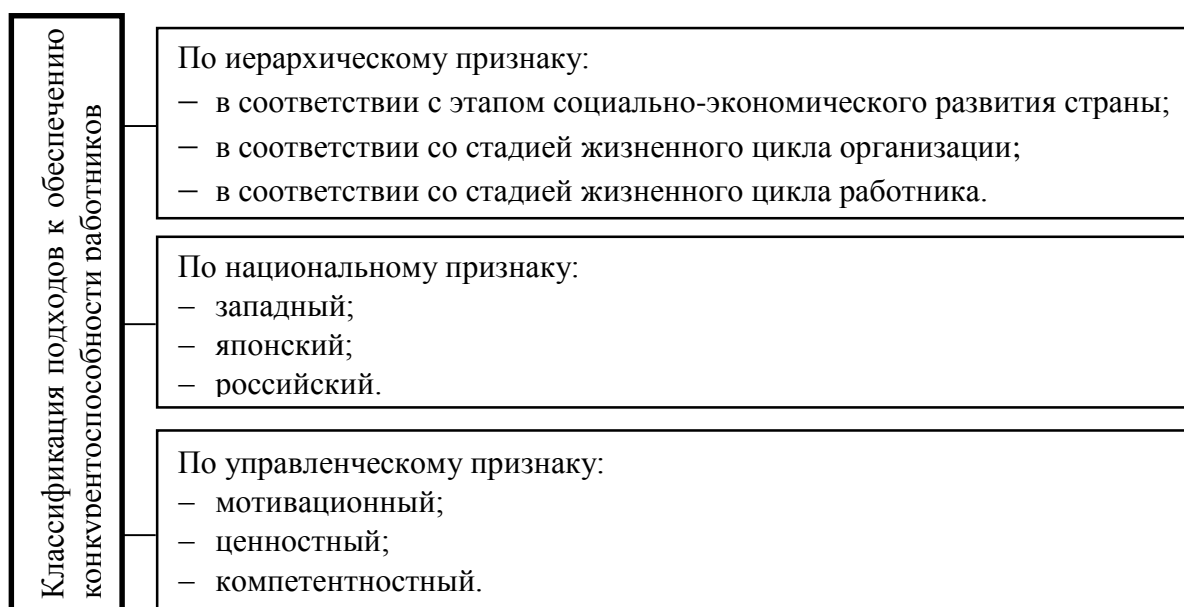


Рисунок 2 - Авторская классификация основных подходов к обеспечению конкурентоспособности работников

Обоснована важность учета социально-экономических условий и глобализационных процессов, характерных для современного уровня развития

страны. Доказано, что оценка конкурентоспособности работников должна учитывать стадию жизненного цикла организации.

Классификация подходов по национальному признаку обусловлена тем, что обеспечение конкурентоспособности работника зависит от национального менталитета и социально-экономических особенностей страны, поэтому в диссертации выделены западный, японский и российский подходы. Подход к обеспечению профессиональной конкурентоспособности работников через активное взаимодействие с ВУЗами и повышение лояльности персонала можно назвать западным подходом, сформировавшимся благодаря традиционным для Запада условиям: сложившиеся правила рынка труда (большую долю успеха кандидата при отборе составляют уровень его потенциала и обучаемости); низкий уровень социальных, политических и макроэкономических рисков; сильное влияние профсоюзных организаций; отлаженная судебная система. Западные работодатели предпочитают обеспечивать конкурентоспособность на базе качественного образования, полученного в престижном ВУЗе и отражающем общий уровень развития и потенциал работника, что является одним из основных критериев при отборе на вакансию. Обеспечение конкурентоспособности чаще всего достигается посредством обучения в корпоративном учебном центре или силами приглашенных тренеров. Западные работодатели традиционно тратят значительные денежные средства на персонал, воспитывая в работниках лояльность к компании, выражающуюся в том числе в стаже работы.

К основным чертам традиционной японской системы обеспечения конкурентоспособности работников относится преобладание коллективных интересов над индивидуальными, высокий уровень интеграции личной и профессиональной жизни работника, участие каждого работника в повышении конкурентоспособности фирмы посредством «кайдзен» и «кружков качества», прозрачность условий продвижения по карьерной лестнице. Основной отличительной чертой японского подхода к обеспечению конкурентоспособности работников является предпочтительность обучения на рабочем месте без отрыва от производства через наставничество и систему ротаций внутри компании, хотя практикуется и обучение с отрывом от производства. Несмотря на эффективность и самобытность японской системы обеспечения конкурентоспособности работников, она все более становится похожей на западную, перенимая ее методы и принципы.

Российский же подход заключается в том, что для работодателя, как правило, не столько важен оконченный ВУЗ и потенциал работника, выраженный в способности обучаться, общем уровне развития, сколько опыт работы и специфические профессиональные навыки, отражающие не потенциальную, а реальную ценность работника на момент приема на работу. Сложившаяся практика обусловила популярность хэд-хантинга (head-hunting), то есть переманивания ценных сотрудников из фирм-конкурентов. Однако данная технология не всегда приносит ожидаемые результаты, поскольку независимо от уровня профессионализма требуется время на адаптацию к

устоявшейся практике и ценностям компании. Много можно почерпнуть из советского опыта. Так, в СССР с 50-х гг. разрабатывались: саратовская система бездефектной продукции, система бездефектного труда, нижегородская система качества и надежности с первых изделий, ярославская система научной организации работ по увеличению ресурса.

По управленческому признаку выделены следующие подходы к обеспечению конкурентоспособности работника: мотивационный, ценностный и компетентностный. Мотивационный -предлагает два основных пути обеспечения конкурентоспособности работников: за счет материальных и нематериальных стимулов, имеющих разнообразную форму. Ценностный подход тесно связан с мотивационным, так как ценности определяют стимулы работников к формированию конкурентоспособности. Конгруэнтная потребностям работника мотивация к развитию невозможна без понимания разницы между поколениями работников и их ценностями.

Компетентностный подход к обеспечению конкурентоспособности отражает зависимость ее уровня от степени развития необходимых в профессиональной деятельности компетенций. Обеспечение и развитие конкурентоспособности сотрудников, занимающих ключевые позиции в организации и предопределяющих общий уровень владения необходимыми компетенциями, является первостепенной задачей хозяйствующего субъекта, реализация которой нашла свое отражение в концепции управления талантами (рис 3).

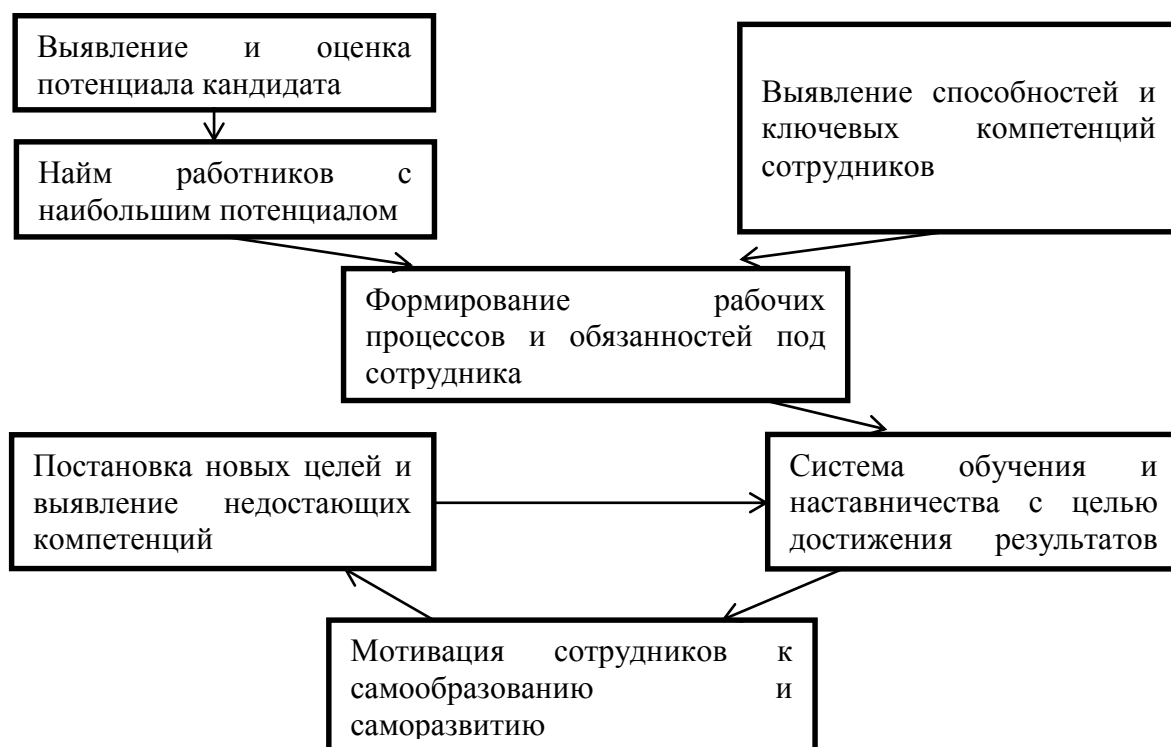


Рисунок 3 - Авторская схема найма, развития и управления талантами

На наш взгляд, вся организационная структура, функционал и должность должны конструироваться под сотрудника в соответствии с задачами, стоящими

перед организацией, а не работник должен подбираться под работу, как это делается обычно. Такая схема позволяет более эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, что особенно актуально в условиях их дефицита. В работе дополнена концепция управления талантами как современный подход к обеспечению конкурентоспособности персонала через формирование высокого уровня владения необходимыми профессиональными компетенциями. Данный подход ориентирован на эффективное использование работников в соответствии с их индивидуальными особенностями, т.к. для успешного развития компании нужны не «идеальные», а «подходящие» сотрудники, что может быть ключом к повышению конкурентоспособности российских компаний на национальном и мировом рынках.

3. Основные и вспомогательные индикаторы жизненного цикла организации, коррелирующие с конкурентоспособностью работников.

В рамках диссертационного исследования рассмотрены и систематизированы наиболее известные модели жизненного цикла организации. Их анализ показал, что одной из наиболее подробных и комплексных можно считать модель И. Адизеса, послужившую основой авторской методики оценки конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации. В целом разделяя позицию И. Адизеса, в ходе исследования были использованы следующие авторские названия этапов жизненного цикла организации: формирование, адаптация, активизация, стабилизация, расцвет, консервация, стагнация и деградация. Компания может обладать характеристиками присущими разным этапам жизненного цикла, так как их прохождение подразделениями организации, как правило, происходит несинхронно.

В ходе исследования разработаны основные и вспомогательные индикаторы жизненного цикла организации, коррелирующие с конкурентоспособностью работников. К основным индикатором отнесены:

- инновационная восприимчивость персонала, отражающая уровень развития функции Е (инновационности);
- сила и направленность корпоративной культуры, характеризующие уровень развития функций I (интегрированности).

Вспомогательные:

- клиентоориентированность сотрудников, показывающая уровень развития функции Р (исполнения);
- формализация и бюрократизация процессов, отражающая уровень развития функции А (администрирования).

Оценка данных индикаторов позволяет не только определить стадию жизненного цикла организации, но и дает возможность выделить приоритетные компетенции работников на данной стадии, позволяющие организации добиваться стратегических целей.

Предложена циклическая модель формирования корпоративного профиля компетенций работников, включающая:

- выявление стратегических приоритетов компании;

- определение необходимых ключевых компетенций работников и уровня их развития для достижения приоритетов;
- определение подразделений и должностей, в рамках которых сотрудники должны обладать данными компетенциями;
- составление профиля компетенций для каждой из выявленных должностей;
- оценку кандидата на должность или работающего сотрудника на соответствие профилю;
- информирование сотрудника о результатах оценки;
- составление и реализация программы обучения;
- повторную оценку для выявления результативности обучения.

Предложенная модель предусматривает системный подход к обеспечению конкурентоспособности работников и обладает универсальностью в применении.

4. Факторы внутренней и внешней среды организации, оказывающие влияние на обеспечение и развитие конкурентоспособности работников в соответствии со стадией жизненного цикла организации.

Проведенное исследование основано на предпосылках, что факторы внешней среды организации определяют долгосрочную конкурентоспособность персонала и текущую эффективность труда. Внутренние же факторы формируют, как правило, тактическую и оперативную конкурентоспособность и могут влиять показатели текущей эффективности.

В работе проведена дифференциация факторов по уровню влияния на факторы макроуровня, реализуемые на государственном и международном уровнях, и факторы микро- и наноуровня, иницируемые и реализуемые в рамках организации (табл. 1).

Таблица 1 -Авторская классификация факторов внутренней и внешней среды организации

Факторы внешней среды	Факторы внутренней среды
Социальные условия	Социально-демографические характеристики
Предпринимательская среда и экономический климат в стране	Воспитание и социально-культурный опыт работника
Политическая обстановка	Профессиональный опыт
Демографическая ситуация	Уровень образования
Интенсивность и направленность миграционных потоков	Предрасположенность работника к данному виду работы
Инвестиционная привлекательность	Индивидуальные характеристики работника
Экономическая ситуация в отрасли	Условия труда
Соотношение спроса и предложения на рынке труда данной отрасли	Корпоративная культура и лояльность к компании
Средняя заработная плата в отрасли	Заработная плата

Совмещение факторов микро- и наноуровня в рамках влияния внутренней среды организации обусловлено тем, что внутриорганизационные факторы в

большой степени определяют проявление и раскрытие факторов микроуровня (личностных). В диссертации проведена систематизация факторов с конкретизацией сферы их преимущественного воздействия по стадиям жизненного цикла организации (рис. 4):



Рисунок 4 - Система внешних и внутренних факторов, обеспечивающих конкурентоспособность работников на разных стадиях жизненного цикла организации

Систематизация факторов с конкретизацией сферы их преимущественного воздействия по стадиям жизненного цикла организации позволяет ей сосредоточить внимание на наиболее значимых факторах с целью обеспечения конкурентоспособности работников.

5. Методика оценки конкурентоспособности работников на основе ключевых индикаторов жизненного цикла организации и корпоративного профиля компетенций.

В диссертации предложена авторская методика оценки конкурентоспособности работников, которая предусматривает следующий алгоритм действий.

На первом этапе для определения стадии жизненного цикла организации рассчитывается инновационная восприимчивость работников ($I_{\text{иннов. восприим.}}$) по формуле:

$$I_{\text{иннов. восприим.}} = \sum M_{\text{emp}} / \sum M_{\text{ideal}}, \quad (1)$$

где M_{emp} – эмпирическая оценка,
 M_{ideal} – идеальная оценка.

Для расчета данных показателей, сотрудникам предлагается анкета, в которой необходимо оценить ряд утверждений, касающихся планируемых перемен и инновационной стороны деятельности компании в рамках организационного развития. По каждому утверждению выбирается наиболее часто встречающийся ответ (наиболее часто встречающийся балл), обозначенный величиной полученных оценок (B_i). Каждому утверждению по трехбалльной шкале присваивается степень значимости для организации, где 1 балл — наименее значимое утверждение, а 3 балла — наиболее значимое утверждение. Эмпирическая оценка является произведением результата значений фактора на его важность:

$$M_{\text{emp}} = B_i \times V_i, \quad (2)$$

где B_i - величина полученных оценок,
 V_i - субъективный балл.

Анализ результата предполагает его сравнение с идеальной оценкой, которая определяется как произведение важности фактора на максимально возможный балл:

$$M_{\text{ideal}} = B_i \times V_{\text{ideal}}, \quad (3)$$

где V_{ideal} - идеальный балл.

Индекс инновационной восприимчивости ($I_{\text{иннов. восприим.}}$) показывает степень инновационности корпоративной культуры. Чем больше расхождение между эмпирической и идеальной оценкой, тем более консервативной является культура организации и тем менее способны сотрудники компании к изменениям. Опираясь на результаты исследования, принимаем значение индекса инновационной восприимчивости 0,5 за критическое, так как в этом случае инновации не будут восприниматься большей частью работников.

На втором этапе оценивается сила корпоративной культуры в соответствии с опросником Р. Дафта.

На третьем этапе на основе рассмотренных параметров (силы корпоративной культуры и инновационной восприимчивости работников) строится авторская матрица определения корпоративной культуры (рис. 4).

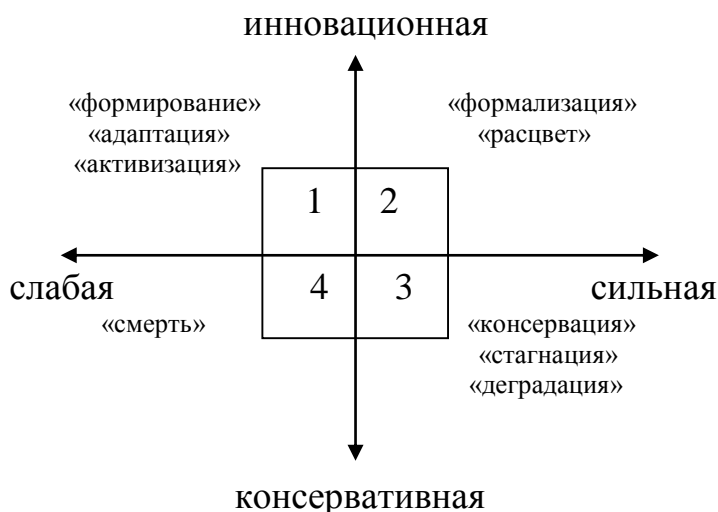


Рисунок 5 - Матрица определения корпоративной культуры как ключевого индикатора стадии жизненного цикла организации

На четвертом этапе полученный на третьем этапе результат корректируется с учетом вспомогательных показателей – клиентоориентированности (Р) и формализации рабочих процессов (А). Так как низкий уровень клиентоориентированности и высокая степень формализации рабочих процессов выступают основными признаками старения компании, то данные показатели будут смещать полученные на предыдущим этапе реализации методики результаты в сторону следующей стадии жизненного цикла организации.

В рамках методики оценки конкурентоспособности работников автором сформирован корпоративный профиль компетенций, представляющий собой совокупность компетенций, разбитых на блоки Е, А, I и Рв соответствии с индикаторами, определяющими стадию жизненного цикла и отражающими уровень конкурентоспособности работника (табл. 2).

Таблица 2 - Блоки компетенций для определения конкурентоспособности работника

Блоки компетенций	Содержание блоков
Предпринимательский (Е)	Гибкость в восприятии нового, скорость обучения, увлеченность работой и проявление креативности в повседневной работе, стратегическое видение и проактивность, способность к риску.
Административный (А)	Способность формализовывать рабочие процессы и следовать принятым в компании инструкциям и регламентам, планирование и принятие решений, пунктуальность, стрессоустойчивость.
Интеграционный (I)	Работа в команде, стремление к multifunctionality, поощрение взаимопомощи, мотивация к профессиональному и личностному саморазвитию. коммуникативные навыки, лидерство.
Исполнительский (Р)	Понимание важности клиентов и сотрудников как внутренних клиентов, готовность проявлять гибкость при исполнении заказа в отношении самой продукции и процедуры приема и исполнения заказа, стремление быть лучше по сравнению с конкурентами, коммуникативная адекватность, ориентация на результат.

Каждый из блоков содержит детализацию компетенций по уровням владения ими. Разработанный в процессе исследования полный профиль компетенций приведен в четырех приложениях диссертации.

На пятом этапе проводится оценка работников в соответствии с разработанным корпоративным профилем компетенций. Каждой компетенции присваивается один из трех уровней владения. Требуемый уровень и значимость того или иного блока компетенций определяется исходя из стадии жизненного цикла организации, полученной на первом этапе реализации методики.

Так, на этапах формирования и адаптации должны быть максимально развиты компетенции блока I и E, то есть должно быть четкое видение организации в целом, ее миссии и цели, сотрудники должны быть лояльны к компании и проявлять максимальную креативность и гибкость как в работе с продуктом, так и по отношению к клиентам. На этих этапах компетенции исполнительского блока P только начинают нарабатываться персоналом, а компетенции блока A практически могут находиться на минимальном уровне, так как все рабочие процессы происходят под непосредственным контролем.

По мере развития на этапе активизации персонал уже понимает цель создания организации, какой продукт (товар, услугу) она производит, поэтому компетенции блока E и I должны присутствовать, но их уровень не столь важен как на предыдущих этапах. На первый план выходят компетенции исполнительского блока P. Работники должны быть максимально клиентоориентированы, чтобы наработать лояльную приверженную компании клиентскую базу.

Быстрый рост, наработанный на предыдущем этапе, требует стабилизации за счет развития компетенций блока A. Организация настолько выросла, что дальнейшее развитие вызывает потребность в формализации рабочих и управленческих процессов. Таким образом, к стадии расцвета персоналом будут наработаны все блоки компетенций. Важнейшей задачей на данной стадии является поддержание на высоком уровне компетенций блоков E и P. Блок E может поддерживаться путем диверсификации бизнеса, внедрения системы кайдзен, созданием внутреннего предпринимательства и др. Компетенции блока P обеспечиваются посредством обучения правильному общению с клиентом, постоянного мониторинга потребностей рынка и формирования корпоративной культуры ценности внутреннего клиента, так как сотрудники не могут транслировать клиентам отношение отличное от того, которое испытывают внутри компании сами. Подобные мероприятия, формирующие и поддерживающие необходимые компетенции персонала, могут удерживать организацию на этапе расцвета бесконечно долго.

При неэффективном управлении персонал организация в целом будут терять наработанные компетенции, начиная с компетенций блока P, затем уровень компетенций блока E становится недостаточным, так организация проходит через консервацию и стагнацию к этапу деградации, на котором вместо поиска новых решений начинается поиск виновного, что уничтожает атмосферу взаимопомощи и доверия, являющуюся обязательным условием поддержания

компетенций блока I. На последнем этапе не остается ничего кроме регламентов, правил и способности им следовать (компетенции блока A), но это уже не может спасти организацию, для возрождения требуется восстановление остальных блоков компетенций.

На шестом этапе по результатам оценки уровня владения компетенциями формулируются рекомендации по повышению приоритетных на текущем этапе развития организации блоков компетенций. Разработанный профиль компетенций позволяет достаточно просто определить, какие именно сотрудники нужны компании на текущий момент.

6. Проблемные блоки компетенций и рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников.

Методика оценки конкурентоспособности работников апробирована в группе компаний «Ангстрем», включающей ООО Управляющая компания «Ангстрем», ООО Производственная компания «Ангстрем» и ООО «А-Стиль», представляющей мебельное направление бизнеса. Каждая из них выполняет свои функции в цепочке: общее управление – проектирование и производство – продвижение и продажа мебели соответственно. Хозяйствующие субъекты настолько интегрированы друг с другом, что в рамках нашего исследования можно говорить об их едином местоположении на кривой жизненного цикла. В то же время внутри организаций прослеживается достаточно значительная дифференциация относительно положения на кривой жизненного цикла по отделам, что подтверждает проведенная диагностика ключевых отделов, определяющих текущее и стратегическое развитие группы компаний. Их усредненное значение отражает местоположение группы компаний на кривой жизненного цикла (табл. 3).

Таблица 3 - Местоположение подразделений организаций «Ангстрем» на кривой жизненного цикла

Наименование подразделения	Индекс инновационной восприимчивости	Сила корпоративной культуры	Стадия жизненного цикла подразделения
Отдел главного технолога	0,49	55	деградация
Отдел по работе с клиентами	0,49	55	стагнация
Бухгалтерия	0,59	62	расцвет
Центр разработки нового продукта	0,62	64	консервация
Отдел опта	0,59	60	консервация
Отдел закупок ПК	0,48	42	деградация
Отдел маркетинга	0,55	61	поздний расцвет
Участок фасадов	0,53	60	консервация
Участок нестандартной мебели	0,52	62	консервация
Среднее значение	0,54	58	консервация

В соответствии с полученными результатами компания находится на стадии консервации и имеет как точки роста для возможного омоложения, так и

патологические проблемы, которые при отсутствии должного внимания могут привести компанию на более поздние стадии.

Проведена оценка уровня развития компетенций работников ключевых отделов на основе разработанного корпоративного профиля компетенций, что подтвердило выводы предыдущих этапов исследования, а также позволило выявить наиболее проблемные блоки компетенций работников, а именно блоки Е (инновационный) и Р (исполнительский).

В ходе исследования были выявлены проблемы и предложены рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников, систематизированные в соответствии со сформированными блоками компетенций.

Проблемы, связанные с административным блоком компетенций (А), и рекомендации по их решению:

– Недостаточность и недоработанность имеющихся инструкций. Рекомендуется доработать каталоги, рабочий листок, провести тренинг по стандартным программам мебели для всех отделов.

– Забюрократизированность процедур принятия решения. Рекомендуется развивать функцию интеграции в компании, что непосредственно связано с корпоративной культурой.

– Недостаточная регламентация и отлаженность производственных процессов. Рекомендуется использование хронометражных методов.

Проблемы, связанные с блоком компетенций интеграции (И), и рекомендации по их решению:

– Недостаточная интегрированность компании. Рекомендуется провести расширенный тренинг по командообразованию с понятной и доступной информацией по структуре компании.

– Длительные сроки реализации заказа. Рекомендуется ускорить процесс за счет более слаженной логистики, начиная от получения заявки от покупателя и до момента сборки, жестко отслеживая время доставки.

– Декларируемость миссии группы компаний. Рекомендуется актуализировать миссию, ценности и видение компании показать ее уникальность.

– Негативное восприятие системы мотивации. Рекомендуется провести дополнительное исследование для принятия решения об изменении системы мотивации.

– Награждение сотрудников теряет свою мотивирующую функцию. Рекомендуется пересмотреть процесс отбора сотрудников для награждения.

– Недостаточный профессиональный уровень обучения сотрудников. Рекомендуется оставить действующую структуру отдела обучения для решения базовых задач обучения, но для решения задач более высокого профессионального уровня приглашать сторонних тренеров.

– Недостаточно эффективная работа с персоналом. Рекомендуется осуществлять карьерное планирование сотрудников.

Проблемы, связанные с исполнительским блоком компетенций (Р), и рекомендации по их решению:

– Дизайн продукта, несоответствующий вкусам покупателя. Рекомендуется создание оригинального дизайна, задающего тренд, с привлечением лучших дизайнеров и конструкторов к сотрудничеству.

– Размытое понимание клиентоориентированности. Рекомендуется разъяснить сотрудникам значение понятия «внутренний клиент», чтобы все сотрудники осознавали свою роль в работе смежных подразделений.

Проблемы, связанные с предпринимательским блоком компетенций (Е), и рекомендации по их решению:

– Унификация изделий не нравится покупателям из-за большого количества отверстий, усложняет работу как сборщикам, так и продавцам. Рекомендуется пересмотр целесообразности унификации.

– Недоработанность сайтов компании. Рекомендуется задействовать дизайнеров, фотографа и сотрудников IT отдела в доработке сайта.

– Недостаточно конкурентоспособные ассортимент и уровень цен. Рекомендуется добавление группы дешевых товаров, а также разработка нового ассортимента.

– Недостаточно широкий спектр услуг, предоставляемых в рамках гипермаркета мебели Homtu. Рекомендуется развивать новые направления на условиях внутреннего предпринимательства.

Так как компания находится на стадии консервации, необходимо в первую очередь разрешить проблемы группы Р (исполнительского блока) и группы Е (предпринимательского блока). Работа над данными проблемами требует слаженной работы всех подразделений, поэтому нельзя забывать об укреплении блока I (интеграционного). Блок А (административный), с одной стороны, уже проработан на предыдущих стадиях и является сильной стороной на текущем этапе, однако по мере развития других блоков будут появляться новые процедуры или меняться старые, что должно быть формализовано и заново зафиксировано в корпоративных кодексах и регламентах. Выполнение предложенных выше рекомендаций, на наш взгляд, позволит компании снова вернуться на этап расцвета.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило получить следующие результаты:

– уточнена содержательная характеристика конкурентоспособности работника в соответствии со стадиями жизненного цикла организации;

– классифицированы основные подходы к обеспечению и развитию конкурентоспособности работников и обоснована ведущая роль компетентностного подхода;

– определены основные и вспомогательные индикаторы жизненного цикла организации, коррелирующие с конкурентоспособностью работников;

– выделены и классифицированы факторы, оказывающие влияние на обеспечение и развитие конкурентоспособности работников в соответствии со стадией жизненного цикла организации;

– разработана методика оценки конкурентоспособности работников на основе ключевых индикаторов жизненного цикла организации и корпоративного профиля компетенций;

– выявлены проблемные блоки компетенций и разработаны рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников.

Таким образом, выдвинутая гипотеза подтверждена. Перспективным направлением изучения данной проблемы является выявление предпочтительных компетенций для обеспечения конкурентоспособности работников с учетом трансформационных процессов организации в условиях глобализации экономики.

5. СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ, В КОТОРЫХ ОТРАЖЕНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК

Министерства образования и науки Российской Федерации:

1. Данкер К.А. Конкурентоспособность рабочей силы России / К.А. Данкер // Региональная экономика и управление. - 2013. – №4(36). – С. 16-24. (0,7 п.л.)

2. Данкер К.А. Актуальные методы оценки конкурентоспособности персонала / К.А. Данкер // Современная экономика: проблемы и решения. – 2013. – №10 (46). - С. 84-90. (0,6 п.л.)

3. Данкер К.А. Российский и западный подходы к формированию конкурентоспособности персонала / К.А. Данкер // Вестник ВГУ. – 2014. – №1. - С. 63-67. (0,9 п.л.)

4. Данкер К.А. Компетентностный подход при оценке уровня конкурентоспособности персонала / А.А. Федченко, К.А. Данкер // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2015.- №10. – С. 34-40. (0,8 п.л./0,4 п.л.)

Статьи в научных журналах и сборниках:

5. Чиркова К.А. Управление жизненным циклом организации / К.А. Чиркова // Модернизация Российской экономики: тезисы докл. II Регионального науч.-практ. семинара для магистрантов. – Воронеж: ВГУ, 2010. – Т.2. - С. 155-157. (0,1 п.л.)

6. Чиркова К.А. Теоретические аспекты управления жизненным циклом организации / К.А. Чиркова // На пути в экономику знаний: тезисы ежегодной студ. науч. конф. ИММиФ. – Воронеж: НПЦ «Научная книга», 2011. - С. 126-127. (0,1 п.л.)

7. Чиркова К.А. Теоретические аспекты управления жизненным циклом организации / К.А. Чиркова // Управление изменениями в социально-экономических системах: сб. ст. X Междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГПУ, 2011. - С. 177-182. (0,3 п.л.)

8. Чиркова К.А. Актуальные проблемы управления предприятием на разных этапах жизненного цикла / К.А. Чиркова // Актуальные проблемы экономики и управления: теория и практика: тезисы докл. III Междунар. студ. науч.-практ. конф. – Воронеж: Воронежский госуниверситет, 2012. – Том II. – С. 115. (0,1 п.л.)
9. Чиркова К.А. Организационная диагностика и управление изменениями / О.Н. Полякова, К.А. Чиркова // Инновационные доминанты социальной сферы: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (12 заседание). – Воронеж, 2012. – С.129-133 (0,4 п.л./0,2 п.л.)
10. Чиркова К.А. Интеграция как ключевой фактор успеха развивающихся компаний / К.А. Чиркова. - [Под ред. д.э.н., проф. Бочарова В.П., д.э.н., проф. Рисина И.Е., д.э.н., проф. Трещевского Ю.И.]// Управление изменениями в социально-экономических системах: сб. ст. XI Междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГПУ, 2012. – С. 209-214. (0,3 п.л.)
11. Чиркова К.А. Сущность жизненного цикла организации / О.Н. Полякова, К.А. Чиркова. - [Под ред. д.э.н., проф. Бочарова В.П., д.э.н., проф. Рисина И.Е., д.э.н., проф. Трещевского Ю.И.]// Управление изменениями в социально-экономических системах: сб. ст. XI Междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГПУ, 2012. – С. 115-118. (0,4 п.л./0,2 п.л.)
12. Данкер К.А. Конкурентоспособность рабочей силы России как ключевое условие развития инновационной экономики / К.А. Данкер // Инновационно-развитие экономики: предпринимательство, образование, наука: сб. науч. ст. / Т.В. Борздова (отв. ред.) [и др.]. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2013. – С. 183-185. (0,2 п.л.)
13. Данкер К.А. Роль конкурентоспособности персонала в управлении инновационными изменениями на предприятии / Данкер К.А. // IV Международная научно-практическая конференция «Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития» - сб. тезисов. – С. 39-42. (0,2 п.л.)
14. Данкер К.А. Стратегия управления конкурентоспособностью персонала на разных этапах жизненного цикла организации / К.А. Данкер // Управление изменениями в социально-экономических системах. – Воронеж : ЦНТИ ВГУ, 2014. – С. 178-184. (0,4 п.л.)