На правах рукописи

АББАС АНМАР БАДР АББАС

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЙ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Специальность 08.00.05
«Экономика и управление народным хозяйством»
(экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Воронеж – 2017

Диссертация выполнена на кафедре маркетинга и управления персоналом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курский государственный университет».

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Меньшикова Мария Алексеевна

Официальные оппоненты: **Клименко Ольга Ивановна,**
доктор экономических наук, профессор
АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», директор Института проблем экономики и кооперации

Дашкова Екатерина Сергеевна,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», доцент кафедры экономики труда и основ управления

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Юго-западный государственный университет» (г. Курск)

Защита состоится « » _____ 2017 года в - 00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.038.15 при ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» по адресу: 394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, 40, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет» http://www.science.vsu.ru/disser

Автореферат разослан «__» _____ 2017г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических
наук, доцент Г.В. Голикова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования определяется следующими взаимосвязанными обстоятельствами.

Во-первых, изменение государственной экономической политики, произошедшее под влиянием совокупности внешних и внутренних причин, ориентирует экономических субъектов на поиск внутренних резервов экономического роста. Реализация этих резервов требует формирования нового качества рабочей силы, отвечающего стратегической задаче инновационного развития экономики.

Во-вторых, новые условия конкурентной среды, сформировавшиеся в сфере занятости населения, определяют необходимость использования стратегического подхода к управлению трудовыми отношениями в организации. Соответственно этому требуется развитие его инструментария, включая разработку функциональных стратегий и методик, обеспечивающих повышение качества рабочей силы.

В-третьих, в последнее время, на фоне замедления темпов роста объемов промышленного производства, отчетливо проявилась тенденция дефицита трудовых ресурсов в производственном секторе экономики. Производственные организации выступают базисом национальной экономической безопасности и суверенитета страны, а поэтому для них решение проблемы формирования и развития стратегий повышения качества рабочей силы приобретает особое значение.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретико-методологические основы разработки стратегий повышения качества рабочей силы сформировались на стыке управленческой и экономической наук. Содержание стратегий, процедуры их разработки и реализации в контексте управления конкурентоспособностью организации исследовались в работах многих отечественных и зарубежных ученых. В их числе: Ансофф И., Балакирева А.Е., Беолковский А.Н., Вавилов С.Ю., Воеводин А.И., Глухих Л.В., Гравшина И.Н., Гурков И.Б., Данько Т.П., Дафт Р.Л., Долженкова Ю.В., Котлер Ф., Ламбен Ж.-Ж., Лапыгин Д.Ю., Лафта Дж.К., Меньшикова М.А., Минцберг Г., Огарков А.А., Пономарева Т.Н., Попов С.А., Портер М., Рисин И.Е., Тарануха Ю.В., Трещевский Ю.И., Фатхутдинов Р.А., Чайникова Л.Н., Шкардун В.Д., Юданов А.Ю. и др.

Специфика управления качеством рабочей силы как предметной областью управления трудовыми отношениями в организации раскрыта в научных трудах Анцупова А.Я., Армстронга М., Афанасьева А.И., Аширова Д.А., Вилкова Н.М., Воронина В.П., Герчиковой В.И., Дураковой И.Б., Егоровой М.С., Иванцевича Дж.М., Кибанова А.Я., Клименко О.И., Левицкой А.Ю., Леевика Г.Е., Никитиной Л.М., Опариной Н.Н., Пахловой И.В., Прянишниковой О.Д., Рафиковой Р.Р., Сербиновского Б.Ю., Сидоровой Д.Г., Сироткиной Н.В., Сирченко А.Е., Снитко Л.Т., Сотниковой С.И., Травина В.В., Федоровой Н.В., Ходыревской В.Н., Цыпкина Ю.А. и др.

Экономический аспект формирования, использования и развития рабочей силы раскрывается в рамках экономики труда. Его разработка проводилась такими исследователями, как Агарзаева Г.Ш., Алашеев С.Ю., Ахмалеев А.А., Баташева М.А., Батышев С.Я., Гоголева Т.Н., Горелов Н.А., Емельянова Е.Н., Енькова М.А., Изосимова И.Ю., Кабанов С.С., Колесникова О.А., Коровкин А.Г., Крылов Э.И., Кузнецова М.С., Кучерова С.И., Лясников Н.В., Мумладзе Р.Г., Руденко Г.Г., Симонова М.В., Сыроижко В.В., Ткаченко Д.Д., Уитмор Дж., Федченко А.А., Ханушек Э. и др.

Научные работы названных, а также других авторов заложили теоретико-методологические основы разработки проблемы формирования стратегий повышения

качества рабочей силы, во многих работах предлагаются варианты ее практического решения.

Вместе с тем, новые условия конкурентной среды деятельности производственных организаций вызывают необходимость теоретического переосмысления логики формирования стратегий повышения качества рабочей силы в стратегическом управлении организацией. Требуется конкретизация содержания качества рабочей силы и его обоснование как объекта формирования стратегий. Прикладную значимость имеет разработка стратегий повышения качества рабочей силы в приоритетных направлениях управления трудовыми отношениями в организации - формирования индивидуального лидерства работников, их профессионального развития и карьерного продвижения в организации, включая методический инструментарий, обеспечивающий реализацию стратегий.

Изложенные обстоятельства обусловили выбор проблемы диссертационного исследования, формулировку его цели и задач.

Цель исследования заключалась в развитии теоретических положений, конкретизирующих логику формирования стратегий повышения качества рабочей силы; в разработке стратегий и методических инструментов их реализации, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации.

Реализация цели исследования осуществлена решением следующих **задач**:

- дать теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий организации;
- раскрыть логику формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией;
- выявить тенденции изменения качества рабочей силы в производственной организации под влиянием внутриотраслевых, внутриорганизационных и персонифицированных (личностных) факторов;
- определить приоритетные направления управления трудовыми отношениями в организации и разработать комплекс стратегий повышения качества рабочей силы, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации;
- разработать и апробировать методический инструментарий реализации стратегий повышения качества рабочей силы.

Проблема исследования, тема и содержание диссертации соответствуетПаспорту специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда), область исследования - 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 выступило качество рабочей силы в организациях обрабатывающих производств, в том числе специализирующихся на производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования; **предметом исследования** – управленческие отношения, сопровождающие процессы формирования и реализации стратегий повышения качества рабочей силы.

Теоретической основой исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных исследователей в области стратегического управления, конкурентоспособности организации, экономики труда, включая монографические работы, публикации в печатных научных изданиях и размещенные в электронных ресурсах информационных сетей; материалы научно-практических конференций, семинаров,

симпозиумов, посвященных проблематике повышения качества рабочей силы, обеспечения конкурентоспособности работника и организации.

Методологическую платформу исследования составили диалектический, генетический, функциональный и поведенческий подходы к познанию феномена качества рабочей силы и стратегий, обеспечивающих его повышение; методология стратегического управления организацией; методология экономического анализа.

В работе **использованы методы** логического, экономико-статистического, сравнительного, стратегического анализа, экспертного опроса; методы социологического обследования и выборочного наблюдения, а также методы оценки: оптимальности стратегических альтернатив, деловых качеств работников, оценки приоритетов качеств работников.

Информационная основа исследования представлена официальной статистической информацией Росстата; аналитическими справками и конъюнктурными обзорами состояния и динамики развития обрабатывающих производств, в том числе производства электрооборудования; бухгалтерской и статистической отчетностью ЗАО «Курский электроаппаратный завод» и материалами экспертных опросов специалистов кадровой службы; материалами авторского социологического исследования факторов конкурентного развития рабочей силы.

Рабочая гипотеза исследования состояла в следующем. Главным фактором конкурентоспособности работника на внешнем и внутриорганизационном рынках труда выступает качество его рабочей силы. Управляя работниками, организация осуществляет управленческое воздействие на качество рабочей силы. Направленность этого воздействия должна соответствовать стратегическим задачам развития организации, определяемым условиями изменения конкурентной среды ее деятельности, что требует разработки функционально взаимосвязанных конкурентных стратегий повышения качества используемой рабочей силы.

Научная новизна исследования заключается в развитии теоретических положений, конкретизирующих логику формирования конкурентных стратегий повышения качества рабочей силы; в разработке стратегий и методических инструментов их реализации, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации.

Приращение научного знания раскрывается следующими положениями:

- предложено теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий организации, включающее выделение его структурированных компонентов: входящий на рынок ресурс труда, используемый ресурс труда, мера и качество трудовых возможностей, реализованная трудовая активность; раскрытие влияния социальных последствий научно-технического прогресса на качество рабочей силы; конкретизацию особых характеристик рабочей силы, определяющих меру и качество трудовых возможностей и их проявления в производственном процессе; определение условий обеспечения качества рабочей силы по стадиям его формирования;

- раскрыта логика процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией, представленная в виде взаимосвязи концептуальных, функциональных и инструментальных основ данного процесса, обеспечивающих слияние стратегий управления рабочей силой, кадровой политики и моделей управления работниками; ключевым условием достижения цели определен процесс развития возможностей по схеме «трудовой потенциал работника – условия организационной среды – внешнее рыночное окружение», раскрывающий логику взаимосвязи развития работника и конкурентных возможностей организации;

- доказано, что тенденции изменения качества рабочей силы зависят от внутриотраслевых, внутриорганизационных и персонифицированных (личностных) факторов; предложена система показателей, позволяющая выявлять факторы применительно к конкретной отрасли и организации, ориентированная на анализ качества рабочей силы по трем его атрибутивным признакам – категориям работников, их возрастному составу и уровню профессионального образования; установлены нематериальные факторы конкурентного развития работников, мотивирующие их к достижению базовых целей труда: наличие индивидуальных лидерских качеств, наличие условий для результативного межличностного профессионального взаимодействия работников, наличие внутриорганизационных условий для карьерного роста работников;

- разработан комплекс стратегий повышения качества рабочей силы, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации в приоритетных, функционально взаимосвязанных направлениях управления трудовыми отношениями в организации: формирование индивидуального лидерства работников, организация системы их профессионального развития, обеспечение карьерного продвижения;

- разработан и апробирован на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод» методический инструментарий реализации авторских стратегий повышения качества рабочей силы, представленный: методикой оценки оптимальности альтернатив достижения стратегической цели повышения качества рабочей силы (стратегия индивидуального лидерства работников в организации); методикой оценки профессиональной перспективности работников (стратегия профессионального развития работников); методикой оценки потенциала качеств работников для карьерного продвижения (стратегия карьерного продвижения работников).

Теоретическое значение работы состоит в обосновании качества рабочей силы как объекта формирования стратегий, включая его авторскую трактовку, структуризацию компонент качества, определяемых особыми характеристиками рабочей силы, и конкретизацию условий его обеспечения по стадиям формирования; аргументации логики процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы в виде взаимосвязи концептуальных, функциональных и инструментальных составляющих, обеспечивающих слияние стратегий управления рабочей силой, кадровой политики и моделей управления работниками в стратегическом управлении организацией.

Практическое значение результатов исследования состоит в развитии прикладного инструментария стратегического управления трудовыми отношениями в организации, в частности, стратегий, отвечающих задачам формирования индивидуального лидерства работников (включая методику оценки оптимальности альтернатив для достижения стратегической цели повышения качества рабочей силы); организации системы профессионального развития работников (с разработкой методики оценки профессиональной перспективности работника); обеспечения карьерного продвижения работников (включая методику оценки потенциала качеств работников для карьерного продвижения).

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения работы обсуждались и получили одобрение на 8 международных научно-практических конференциях: «Развитие торгового дела, маркетинга и менеджмента в условиях глобализации экономики (IV Ходыревские чтения)» (г. Курск, 2013г.); «Современные технологии управления: вопросы менеджмента, маркетинга, управления персоналом, коммерции» (г. Курск, 2014г.); «Теоретические и прикладные аспекты современной науки» (г. Белгород, 2014г.); «Закономерности и особенности функционирования эко-

номики РФ как системы взаимодействующих регионов» (г. Орел, 2015г.); «Актуальные проблемы управления стимулированием инновационной активности и повышением финансовой грамотности молодежной бизнес-среды кадров» (г. Курск, 2015г.); «Проблемы, возможности, перспективы развития экономики, управления, торгового дела» (г. Курск, 2015г.); «Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления» (г. Орел, 2016г.); «Формирование экономических компетенций социально-экономического развития региона на основе системно-информационного подхода (VII Ходыревские чтения)» (г. Курск, 2016г.).

Результаты диссертационной работы, связанные с апробацией стратегий повышения качества рабочей силы, в том числе входящих в них методик, внедрены в АО «Курский электроаппаратный завод».

Отдельные положения диссертации используются в учебном процессе ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» при подготовке бакалавров и магистров по дисциплинам «Управление персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление трудовыми ресурсами», «Экономика управления персоналом».

Публикации. По результатам исследования опубликовано 17 научных работ, общим объемом 6,97 п.л. (из них авторских 4,18 п.л.), в том числе 5 статей в журналах и изданиях, рекомендованных ВАК.

В научных публикациях, перечень которых приведен в автореферате, раскрыты логика и содержание процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы с позиций различных подходов [3, 4, 11], в том числе авторского [1, 7, 10]; дано теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта разработки стратегий [9], включая проблемы ее развития, условия обеспечения и требования, определяемые спецификой производственного предприятия [5, 6, 8, 13]; изложены результаты исследования рыночной среды использования рабочей силы [12, 16, 17], в том числе внутриотраслевой [2]; предложены направления повышения качества рабочей силы в экономике [15] и на производственном предприятии [14].

Положения, выносимые на защиту:

- теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий организации;
- логика процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией;
- внутриотраслевые, внутриорганизационные и персонифицированные (личностные) факторы изменения качества рабочей силы;
- комплекс стратегий повышения качества рабочей силы, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации;
- методический инструментарий реализации авторских стратегий повышения качества рабочей силы.

II. СТРУКТУРА И ЛОГИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Композиционное построение работы отвечает логике исследования, описываемой схемой «сущность проблемы – анализ современного состояния – перспективы решения», отвечает цели и задачам исследования. Структура работы представлена введением, тремя главами основного содержания, заключением, списком использованных источников (177 ед.), 24 приложениями. Работа иллюстрирована 22 рисунками и 32 таблицами.

Введение к работе содержит обоснование актуальности проблемы, характеристику степени ее научной разработанности, постановку рабочей гипотезы исследования,

формулировку его цели и задач, определение предмета, объекта, теоретической, методологический и информационной основ, положения научной новизны и практической значимости результатов, характеристику их апробации и отражения в авторских научных публикациях.

В первой главе диссертации «Развитие теоретических аспектов формирования стратегий повышения качества рабочей силы» конкретизированы сущность, виды, процедуры разработки стратегий развития организации; дано обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий организации; раскрыта логика формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией.

Во второй главе «Исследование условий и факторов конкурентного развития рабочей силы в организациях обрабатывающих производств» дана оценка тенденций развития внутриотраслевой среды использования рабочей силы; проанализирована динамика качества рабочей силы и эффективности ее использования в организации, а также исследованы факторы конкурентного развития работников в организации (на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод»).

В третьей главе «Приоритетные направления разработки стратегий повышения качества рабочей силы в организации» представлены стратегии, отвечающие формированию индивидуального лидерства работников, организации профессионального их развития, обеспечению карьерного продвижения; в рамках стратегий разработаны и на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод» апробированы методики оценки оптимальности стратегических альтернатив, профессиональной перспективности работников, потенциала их качеств для карьерного продвижения.

В заключении к работе представлены обобщенные выводы и рекомендации по результатам выполненного исследования, определены перспективы дальнейшей научной разработки проблемы.

III. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий организации.

Определение перспектив развития организации в условиях конкуренции требует разработки стратегий во всех функциональных сферах деятельности. По итогам изучения экономической литературы автор пришел к выводу о доминировании «расширительного» толкования сущности стратегии (с указанием на способы достижения конкурентных преимуществ и факторы, от которых зависит результативность стратегии), согласно которому сформировались два базовых подхода к определению их видов. В первом подходе они представлены произвольно формируемым набором разновидностей, во втором – в виде систематизации по различным классификационным критериям.

Автор придерживается второго подхода (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Румянцева Е.Е., Панкрухин А.П., Фатхутдинов Р.А., Данько Т.П. и др.), в развитие которого предложена обобщенная классификация стратегий и обосновано, что основной причиной их множественности и разнообразия выступает различие объектов, для которых они разрабатываются.

Объектом разработки стратегий в диссертации выступило качество рабочей силы, содержание которого раскрыто по образующим его компонентам, с выделением сфер формирования и использования (рис. 1).

Рисунок 1 – Компоненты качества рабочей силы

Качество рабочей силы трактуется автором как комплекс свойств собственника рабочей силы, сформированный под влиянием природных (психофизиологических), мотивационных (ценностно-ориентационных) и социальных (организационных, адаптационных, статусных) факторов, реализуемый посредством выхода на рынок труда для продажи рабочей силы работодателю и ее фактического использования в процессе трудовой деятельности с учетом предшествующего трудового опыта, определяющий степень реализации трудового потенциала и возможности его развития.

Отличием авторского определения качества рабочей силы является акцент на эволюционном характере его формирования, последовательной взаимосвязи стадий формирования ресурсов рынка труда, использования трудовых ресурсов в экономике, реализации трудовых возможностей, развития трудовой активности, соответственно которым выделены компоненты качества рабочей силы.

Качество входящего на рынок ресурса труда в работе раскрыто по факторам формирования качества рабочей силы: природным (психофизиологическим), мотивационным (ценностно-ориентационным), социальным (организационным, адаптационным, статусным).

Качество используемого ресурса труда обосновано исходя из действия экономического закона соответствия уровня развития производительных сил уровню развития производственных отношений, согласно которому «соответствие» достигается наличием совокупности конкретно-исторических и социально-экономических условий. В диссертации подчеркивается, что на качество используемого ресурса труда наиболее важное влияние оказывают социальные последствия научно-технического прогресса, сопровождающиеся адекватным изменением профессионально-квалификационной структуры рабочей силы. В работе раскрыто влияние возрастания сложности трудовых функций, формирования тенденции «уникализации» труда, роста значимости знаний в профессиональной квалификации, изменения природы интенсивности труда на качество используемого ресурса труда.

Обоснование качества рабочей силы по компоненте меры и качества трудовых возможностей дано посредством конкретизации особых ее характеристик (неотделимость от носителя, ограниченность использования, зависимость цены от качества, зависимость стоимости от эффективности использования, способность к самовосстановлению затрат, способность к накоплению), с учетом их проявления в производственном процессе. С одной стороны, эти характеристики являются объективными, отвечающими принципам функционирования «свободного», конкурентного рынка труда; с другой стороны – субъективными, персонифицированными для каждого конкретного собственника рабочей силы, отражаемыми трудовым потенциалом и качеством труда. Именно эту компоненту качества рабочей силы автор считает доминирующим предметом стратегического управления трудовыми отношениями любой организации. Акцент на стратегическую направленность управления качеством труда означает, что оно, т.е. качество – ключевая сфера формирования конкурентоспособности, как отдельного работника, так и организации в целом, представляемой совокупностью трудовых потенциалов работников.

На каждой стадии формирования качества рабочей силы (формированию ресурсов рынка труда, использованию трудовых ресурсов в экономике, реализации трудовых возможностей, развитию трудовой активности) существуют определенные условия, реализация которых создает возможность перехода качества на более высокую стадию. Только на первой стадии развития качество рабочей силы для организации выступает «данностью», не подлежащей управленческому воздействию. На остальных стадиях качество рабочей силы является управляемым, а поэтому его следует рассматривать как объект разработки стратегий организации.

2. Логика формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией.

На основе изучения генезиса формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией в диссертации обоснована логика исследуемого процесса в виде последовательной взаимосвязи концептуальных, функциональных и инструментальных основ исследуемого процесса (рис. 2).

Рисунок 2 – Логика процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией

Концептуальной основой процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы определено стратегическое управление организацией и соподчиненное ему стратегическое планирование. Исходя из положений основных научных школ и концепций стратегического управления организацией (стратегического планирования, позиционирования, ресурсной, динамических способностей, знаний), конкретизировано их значение для процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы.

Функциональная основа исследуемого в диссертации процесса представлена стратегическим управлением трудовыми отношениями и соподчиненными ему стратегиями управления рабочей силой. По результатам изучения генезиса стратегического управления трудовыми отношениями конкретизированы сущностные особенности подходов к управлению и обеспечивающих его концепций: экономического – концепция использования трудовых ресурсов; органического – концепция управления персоналом и концепция человеческих ресурсов; гуманистического – концепция компетентности человека. В диссертации подчеркивается, что для формирования стратегий повышения качества рабочей силы наиболее важное значение имеют те стратегии управления, которые имеют целью развитие работника. Эти стратегии рассмотрены по признакам их типизации: в зависимости от стадии жизненного цикла (стадии развития); по ключевым компонентам миссии организации; исходя из национальной философии управления.

Инструментальная основа формирования стратегий повышения качества рабочей силы представлена кадровой политикой и моделями управления работниками. Установлено существование двух полярных точек зрения по поводу причинно-следственной связи между стратегией и политикой: первая определяет кадровую политику следствием стратегии управления (к примеру, Аширов Д.А.); вторая (например, Сербиновский Б.Ю.) – подчиняет стратегию управления кадровой политике. Автор диссертации придерживается первой точки зрения, считая, что кадровая политика – это инструмент реализации стратегий управления трудовыми отношениями как функциональной разновидности корпоративной стратегии управления организацией. В отличие от стратегии, однозначно ориентированной на долгосрочную перспективу, политика реализуется как в стратегическом, так и оперативном управлении. Рассмотренные в работе типы кадровой политики выступают базисом для разработки моделей управления работниками: жесткой, мягкой, комбинированной.

Отсюда процесс формирования стратегий повышения качества рабочей силы предстает как слияние стратегий управления рабочей силой, кадровой политики и моделей управления работниками в стратегическом управлении организацией. Ключевым условием достижения стратегической цели в данном случае определяется процесс развития возможностей по схеме «трудовой потенциал работника – условия организационной среды – внешнее рыночное окружение», доказывающей логику взаимосвязи развития работника и конкурентных возможностей организации.

3. Внутриотраслевые, внутриорганизационные и персонифицированные (личностные) факторы изменения качества рабочей силы.

Исследование внутриотраслевых факторов изменения качества рабочей силы в диссертации проводилось на примере промышленного производства, в том числе обрабатывающих производств, включая производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования.

Установлено, что за 2011-2015 гг. в отрасли произошло существенное снижение индекса производства из-за экономического кризиса, сопровождавшееся снижением

эффективности использования основных фондов, и в то же время, ростом энергоемкости и трудоемкости, наиболее быстрым в производстве электрооборудования. Оценки предпринимательской уверенности в обрабатывающих производствах снижаются: изменения экономического состояния отрасли и конкурентной среды в ней (за исключением доступности услуг естественных монополий) оцениваются негативно. Главными факторами ограничения роста производства выступают недостаточный спрос на продукцию на внутреннем рынке, неопределенность экономической ситуации и высокий уровень налогообложения.

Численность работников в обрабатывающих производствах сокращается. Из-за сокращения числа создаваемых рабочих мест выбытие рабочей силы происходит более высокими темпами, чем ее принятие. В обрабатывающих производствах растет сложность условий труда, связанная с его вредом, опасностью, негативным воздействием производственных факторов на состояние здоровья работников. Сокращение продолжительности рабочего времени, наряду с падением объемов производства, выступило причиной снижения темпов роста производительности труда, более быстрого в отрасли, чем по экономике в целом.

Выделение внутриорганизационных и персонифицированных (личностных) факторов, влияющих на качество рабочей силы, потребовало их исследования на уровне конкретной организации, проведенного на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод». Качество рабочей силы исследовалось в динамике, во взаимосвязи с результатами ее использования в двух аспектах: с позиций интересов организации - посредством индикаторов эффективности труда работников; с позиций интересов работников - посредством индикаторов оплаты труда. Анализ качества рабочей силы проводился по трем его атрибутивным признакам – категориям работников, их возрастному составу и уровню профессионального образования.

Выявлено, что в 2011-2015 гг. среднесписочная численность работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод» имела выраженную тенденцию к сокращению по всем категориям работников: относящихся к штатному составу (наиболее существенно, рабочих); работающих на условиях внешнего совместительства; трудоустроенных на основе гражданско-правовых договоров. Сокращение численности работников штатного состава происходило за счет старших возрастных групп, но при этом тенденция «старения кадров» сохраняется, несмотря на наметившийся рост численности работающей молодежи и работников среднего возраста. Динамика уровня профессионального образования является позитивной и подтверждается ростом численности работников с высшим и средним профессиональным образованием.

Исследование эффективности использования рабочей силы с позиций интересов ЗАО «Курский электроаппаратный завод» проводилось посредством расчета индикаторов эффективности труда. Расчеты показали одновременное проявление двух полярных тенденций динамики эффективности использования рабочей силы:

- позитивных – рост производительности труда и зарплатоотдачи, с соответствующим снижением зарплатоемкости; сокращение уровня расходов на оплату труда с учетом выплат социального характера к выручке от продаж; рост рентабельности труда по выручке от продаж и прибыли от продаж на единицу фонда оплаты труда с учетом выплат социального характера;

- негативных – снижение фондовооруженности труда и рентабельности труда по чистой прибыли; сокращение чистой прибыли на единицу фонда оплаты труда с учетом выплат социального характера (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика показателей эффективности труда работников штатного состава ЗАО «Курский электроаппаратный завод» за 2011-2015 гг.

Наименование показателей, ед. измерения	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2015г. к 2011г.,%
Производительность труда, тыс. руб./чел.	2328,66	2811,02	3193,93	3203,42	3920,41	168,35
Производительность труда в основном производстве, тыс.руб. на одного рабочего	2698,89	3238,63	3606,94	3639,93	4597,75	170,36
Фондовооруженность труда, тыс. руб./чел.	265,62	338,07	291,72	225,34	238,50	89,79
Зарплатоотдача (объем выручки от продаж на единицу фонда оплаты труда), руб.	10,06	11,71	14,27	14,04	15,34	152,49
Зарплатоемкость (фонд оплаты труда на единицу объема выручки от продаж), руб.	0,099	0,085	0,070	0,071	0,065	65,66
Уровень расходов на оплату труда с учетом выплат социального характера к выручке от продаж, %	9,94	8,54	7,01	7,12	6,52	-3,42 п.п.
Рентабельность труда по прибыли от продаж, тыс. руб./чел.	172,18	379,18	331,91	186,12	251,89	146,29
Рентабельность труда в основном производстве по прибыли от продаж, тыс. руб. на одного рабочего	199,56	436,87	374,83	211,48	295,41	148,03
Рентабельность труда по чистой прибыли, тыс. руб./чел.	96,33	285,59	248,75	2,79	41,94	43,54
Рентабельность труда в основном производстве по чистой прибыли, тыс. руб. на одного рабочего	111,64	329,03	280,92	3,17	49,19	44,06
Прибыль от продаж на единицу фонда оплаты труда с учетом выплат социального характера, руб.	0,74	1,58	1,48	0,82	0,99	133,78
Чистая прибыль на единицу фонда оплаты труда с учетом выплат социального характера, руб.	0,42	1,19	1,11	0,01	0,16	38,10

Проявление негативных тенденций динамики эффективности труда автор объясняет отрицательной динамикой базовых показателей, использованных в расчетах. Несмотря на это обстоятельство, в целом использование рабочей силы с точки зрения интересов ЗАО «Курский электроаппаратный завод» является эффективным.

С позиций интересов работников эффективность использования рабочей силы отражается размером получаемых трудовых доходов. В работе выявлено общее сокращение фонда заработной платы работников, произошедшее за счет сокращения фонда заработной платы рабочих, при росте показателя по категориям руководителей и специалистов, работников несписочного состава, внешних совместителей и работавших по гражданско-правовым договорам. Фонд материального поощрения характеризуется тенденцией роста, как и единовременные поощрительные выплаты работникам, но компенсация расходов на питание, жилье, топливо сохранена только для рабочих. Несмотря на это, совокупный фонд оплаты труда рабочих, объединяющий выплаты социального характера, фонд заработной платы и фонд материального поощрения, сокращается, в отличие от руководителей и специалистов.

Установление характера использования рабочей силы в организации проводилось посредством расчета коэффициента соотношения темпов роста производительности труда и среднемесячной заработной платы с учетом фонда материального поощрения и выплат социального характера. Расчеты показали, что за исключением 2014 года, величина коэффициента превысила единицу (рис. 3), а следовательно, использование рабочей силы имеет интенсивный характер.

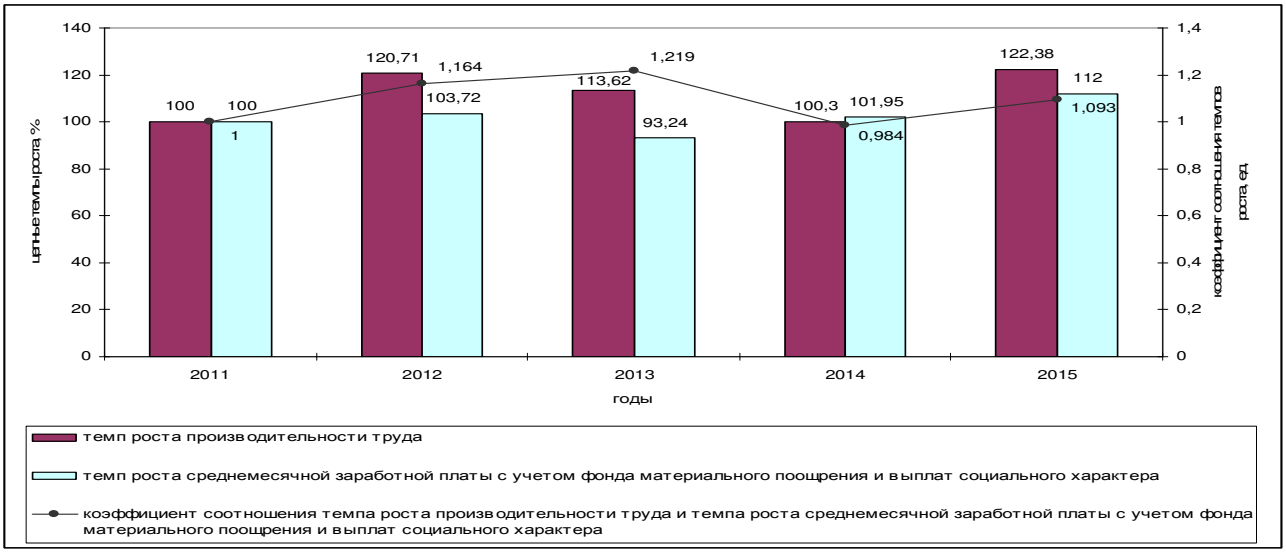

Рисунок 3 – Динамика цепных темпов роста и коэффициента соотношения производительности труда работников штатного состава и среднемесячной заработной платы с учетом фонда материального поощрения и выплат социального характера в ЗАО «Курский электроаппаратный завод» за 2011-2015 гг.

В основу исследования факторов конкурентного развития работников (процесса движения к усилению ролевых позиций в организации, как статусных, так и профессиональных) положена гипотеза о доминирующем влиянии факторов нематериальной природы, мотивирующих работников к достижению базовых целей труда в конкретной организации.

Исследование проводилось на основе авторской анкеты, состоящей из трех блоков, соответствующих выделенным факторам конкурентного развития работников в организации: наличие индивидуальных лидерских качеств, наличие условий для результативного межличностного профессионального взаимодействия, наличие внутриорганизационных условий для карьерного роста. Каждый блок анкеты содержал по пять вопросов, детализирующих проявление соответствующего фактора, с тремя «закрытыми» вариантами ответов (параметров оценки факторов) по критерию его влияния на конкурентное развитие работников в градациях: позитивное, нейтральное, негативное. Выборочная совокупность респондентов - работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод» составила 89 чел. (20% от численности), в том числе 76 рабочих, 7 специалистов и 6 руководителей.

Анализ результатов опроса проводился в три этапа. На первом этапе были рассчитаны удельные веса полученных ответов по каждому параметру оценки факторов конкурентного развития работников, для каждой их категории. На втором этапе рассчитывались средние результаты оценок по всем категориям работников для формулировки обобщающих выводов о значимости параметров, формирующих влияние факторов их конкурентного развития. На третьем этапе респондентам было предложено оценить значимость выделенных факторов для конкурентного развития, с выведением средних значений оценок и ранжированием целей труда в организации для определения предметных областей разработки стратегий повышения качества рабочей силы.

Результаты опроса по первому фактору (наличие индивидуальных лидерских качеств) показали, что позитивные параметры его оценки выбрали более 20% рабочих и более 30% специалистов. Это свидетельствует о существенной доле работников, обла-

дающих лидерскими амбициями. По второму фактору (наличие условий для результативного межличностного профессионального взаимодействия работников) рабочие и специалисты предпочли «нейтральные» варианты ответов, в отличие от руководителей, идеализирующих условия для межличностного профессионального взаимодействия. Результаты опроса по третьему фактору (наличие внутриорганизационных условий для карьерного роста работников) показал, что большинство рабочих и специалистов уверены в создании благоприятных условий только избранным работникам; система требований к претендентам на карьерное продвижение нестабильна; информация о его условиях доступна незначительному числу работников, а индивидуальное планирование карьерного роста осуществляется формально.

Опрос показал, что по максимуму оценок негативного влияния факторов проблемными параметрами для ЗАО «Курский электроаппаратный завод» являются:

- по фактору «наличие индивидуальных лидерских качеств работников» - предпочтительность исполнения заданий руководителя (45,0% опрошенных), а также степень личной ответственности работников за результаты труда (36,0%);

- по фактору «наличие условий для результативного межличностного профессионального взаимодействия работников» - неуверенность в восприятии работниками других подразделений предложений по совершенствованию труда (31,4%), а также отсутствие взаимодействия между работниками разных подразделений (25,8%);

- по фактору «наличие внутриорганизационных условий для карьерного роста работников» - отсутствие практики индивидуального карьерного планирования, неизвестность причин назначения работников на управленческие должности (55,1%), а также независимость передвижения работников по должностной иерархии от их желания или способностей (42,7%).

Третий этап исследования предполагал оценку значимости факторов конкурентного развития работников для достижения базовых целей труда в организации, показавшую, что на первое место респонденты ставят фактор результативного межличностного профессионального взаимодействия (отвечающий цели профессионального признания и завоевания авторитета в трудовом коллективе); на второе – фактор наличия внутриорганизационных условий для карьерного роста (цель – построение профессиональной и (или) должностной карьеры в организации); на третье – фактор наличия индивидуальных лидерских качеств (цель – достижение индивидуального лидерства в организации) (рис. 4).

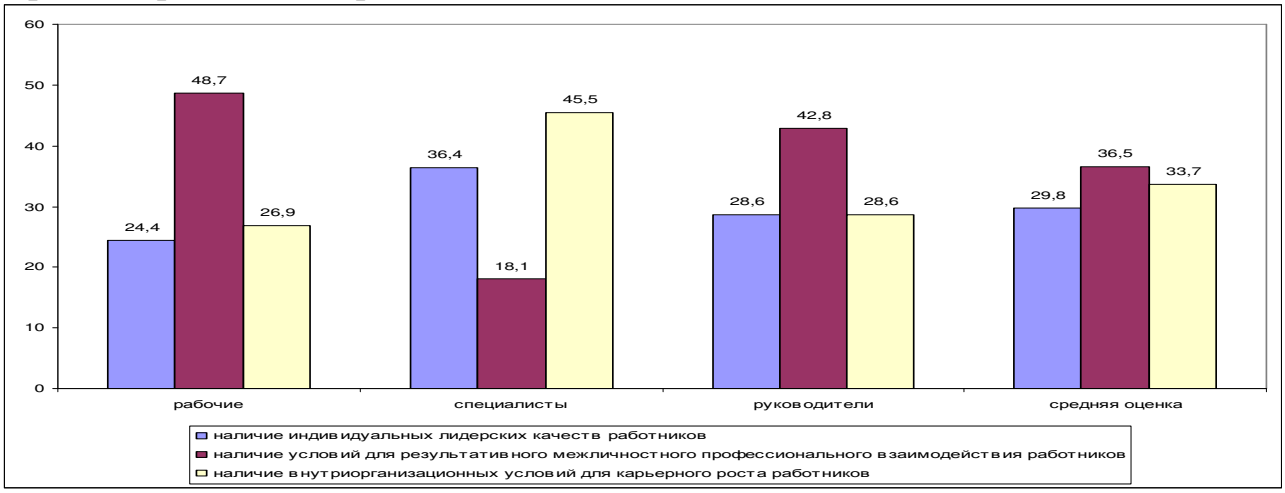

Рисунок 4 – Результаты оценок значимости факторов конкурентного развития работников в организации, % к числу респондентов соответствующей категории

Установление базовых целей труда работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод» (профессиональное признание и завоевание авторитета в трудовом коллективе, построение профессиональной и (или) должностной карьеры в организации, достижение индивидуального лидерства в трудовом коллективе) послужило основой для определения предметных областей разработки конкурентных стратегий повышения качества рабочей силы.

4. Комплекс стратегий повышения качества рабочей силы, обеспечивающих взаимосвязь работника и конкурентных возможностей организации.

Определение приоритетных направлений разработки конкурентных стратегий повышения качества рабочей силы в организации производилось исходя из задачи обеспечения взаимосвязи развития работника и конкурентных возможностей организации. Логика разработки стратегий основывалась на положении о том, что условием достижения индивидуального лидерства работников является их непрерывное профессиональное развитие, в свою очередь, выступающее условием карьерного продвижения. В такой последовательности разработки стратегий они обеспечивают взаимосвязь цели и средств ее достижения, исходя из общего ориентира на повышение качества рабочей силы.

Алгоритм разработки стратегии индивидуального лидерства работников в организации представлен последовательно взаимосвязанными процедурами (рис. 5).

Рисунок 5 – Алгоритм разработки стратегии индивидуального лидерства работников в организации

Базовым подходом к разработке стратегии избран поведенческий подход к управлению работниками, а концептуальной основой послужили концепции рационального поведения организации: пригодности, оптимизации, адаптивизации. Критерием оценки эффективности стратегии определена оптимальность стратегических альтернатив, обеспечивающих достижение индивидуального лидерства. Логика стратегии формализована для обеих сторон трудового процесса, ее ключевым принципом выступил рост социальной ответственности, исходя из которого определены цель и задачи стратегии, конкретизированы условия достижения индивидуального лидерства.

Особое внимание уделено формированию состава инструментов его развития по предметным сферам формирования: деловые качества и трудовые ценности, профессионально-образовательный уровень, профессиональное развитие, должностная карьера, интеллектуальный потенциал, мотивация на повышение качества и производительности труда, организационная культура. Обосновано, что их выбор зависит от управленческого приоритета, отражаемого кадровой политикой организации. Формирование ее типов производилось с выделением ключевых принципов их разработки. Стратегическими альтернативами определены формирование деловых компетенций работников, организационная поддержка непрерывного профессионального роста работников, формирование управленческого резерва. Оценку их оптимальности для достижения стратегической цели повышения качества рабочей силы предложено проводить по авторской методике.

Исходной посылкой для разработки стратегии профессионального развития работников (рис. 6) явилось положение о том, что оно должно вызывать закономерное повышение качества рабочей силы, сопровождаться эффектом для организации - ростом производительности труда, развитием лояльности работников к организации.

Конкретизированные в работе задачи профессионального развития работников потребовали определения его унифицированных критериев. Таковыми автор считает: профессиональную компетентность; ответственность за последствия действий и решений; способность организовывать и планировать выполнение полученных заданий; творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициативу; способность быстро адаптироваться к новым требованиям, сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях.

С учетом эволюционного характера профессионального развития работников выделены его последовательные стадии (профессиональная социализация в трудовом коллективе, формирование профессионального авторитета в трудовом коллективе, профессиональное продвижение в трудовом коллективе), условия обеспечения (совершенствование базовой профессиональной подготовки, организация специализированного профессионального обучения, организация повышения профессиональной квалификации) и инструменты.

Основное внимание в предлагаемой стратегии уделено формированию системы непрерывного профессионального обучения работников организации, изложенной на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод». Структура системы раскрывается последовательной взаимосвязью следующих процедур: создание в оргструктуре специального подразделения – отдела обучения и развития персонала; регламентация деятельности отдела; определение потребности в профессиональном обучении; сегментация его направлений; выбор формы; определение критериев разработки обу-

чающих программ; выбор методов реализации обучающих программ; разработка методики организации профессионального обучения; оценка его результатов.

Рисунок 6 – Схема разработки стратегии профессионального развития работников

Оценку профессиональной перспективности работников предлагается проводить с использованием авторской методики.

Разработка стратегии карьерного продвижения работников (рис. 7) предварялась выделением присущих ему проблем и определением внутриорганизационных условий карьерного продвижения.

Суть стратегии заключается в алгоритмизации процедуры карьерного продвижения и разработке инструментов ее реализации в управленческой практике, представленных в диссертации индивидуальными планами карьерного роста, методикой оценки потенциала работников для карьерного продвижения, рекомендациями по подготовке кадрового резерва управленческих должностей.

Рисунок 7 – Схема разработки стратегии карьерного продвижения работников

Рекомендуемая форма индивидуального плана карьерного роста основывается на изменении подхода к планированию – обеспечении непосредственного участия работников в этом процессе, за исключением отдельных позиций плана, которые они не могут определить самостоятельно, связанных с дополнительной профессиональной подготовкой, определяемой в качестве условия реализации этапов карьерного роста.

Оценка потенциала работников для карьерного продвижения проводится по авторской методике, посредством оценки приоритетов качеств, формирующих потенциал работника.

Рекомендации по подготовке кадрового резерва управленческих должностей изложены согласно следующей последовательности действий: оценка профессиональной перспективности работников; оценка их потенциала для карьерного продвижения; определение управленческих должностей, имеющих стратегическое значение для организации; формирование состава требований к претендентам на замещение управленческих должностей в соответствии с задачами стратегического развития организации; формулировка критериев отбора претендентов на замещение управленческих должностей; разработка и реализации плана замещения управленческих должностей.

5. Методический инструментарий реализации авторских стратегий повышения качества рабочей силы.

Разработанный в диссертации и апробированный в ЗАО «Курский электроаппаратный завод» методический инструментарий представлен тремя методиками, соответствующими авторским стратегиям повышения качества рабочей силы. Первая методика предназначена для оценки стратегических альтернатив достижения индивиду-

ального лидерства работников в организации, проводимой на основе опроса экспертов - специалистов кадровой службы в два этапа. На первом этапе оцениваются весомость и сложность реализации стратегии индивидуального лидерства в целом; на втором – весомость и сложность реализации каждой стратегической альтернативы. Параметрами оценки весомости определены предметные сферы формирования индивидуального лидерства (табл. 2), оценки сложности реализации – ключевые проблемы, присущие ему в каждой предметной сфере (табл. 3).

Таблица 2 – Сводные экспертные оценки весомости стратегических альтернатив, обеспечивающих реализацию стратегии индивидуального лидерства работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод»

Предметные сферы формирования индивидуального лидерства	Коэффициенты-весомости (Кв) для стратегии - в целом	Стратегические альтернативы					
		формирование деловых компетенций работников		организационная поддержка непрерывного профессионального роста работников		формирование управленческого резерва	
		экспертная оценка (Эо)	весомость (В)	экспертная оценка (Эо)	весомость (В)	экспертная оценка (Эо)	весомость (В)
деловые качества работников и их ценностные установки	9,125	8,250	75,281	8,625	78,703	8,750	79,844
профессиональное обучение работников	8,875	8,875	78,766	9,250	82,094	9,125	80,984
профессиональное развитие работников	9,375	8,625	80,859	8,875	83,203	9,000	84,375
карьерное развитие работников	8,250	7,250	59,813	7,000	57,750	8,625	71,156
развитие интеллектуального потенциала работников	7,625	7,125	54,328	8,500	64,813	8,000	61,000
развитие мотивации работников к росту производительности труда и повышению его качества	8,875	8,625	76,547	8,625	76,547	8,125	72,109
поддержка и укрепление организационной культуры	7,250	6,875	49,844	7,250	52,563	7,250	52,563
ИТОГО			475,438		495,673		502,031

Значения весомости и сложности реализации стратегических альтернатив по каждой характеристике определяются посредством перемножения коэффициентов (Кв) и (Кс) на результаты экспертных оценок (Эо), с суммированием полученных значений.

Таблица 3 – Сводные экспертные оценки сложности реализации стратегических альтернатив, обеспечивающих реализацию стратегии индивидуального лидерства работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод»

Сложности достижения индивидуального лидерства	Коэффициенты сложности (Кс) для стратегии в целом	Стратегические альтернативы					
		формирование деловых компетенций работников		организационная поддержка непрерывного профессионального роста работников		формирование управленческого резерва	
		экспертная оценка (Эо)	сложность (С)	экспертная оценка (Эо)	сложность (С)	экспертная оценка (Эо)	сложность (С)
1	2	3	4	5	6	7	8
неоднородность деловых качеств работников и их ценностных установок	8,125	7,500	60,938	8,375	68,047	9,000	73,125
разный уровень способностей работников к профессиональному обучению	8,500	8,125	69,063	9,000	76,500	8,875	75,438
разная степень стремления работников к профессиональному развитию	9,375	8,000	75,000	9,000	84,375	9,000	84,375

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8
ограниченность вакансий на замещение управленческих должностей	7,125	5,000	35,625	6,875	48,984	9,000	64,125
отсутствие условий для интеллектуального развития работников	7,250	4,875	35,344	6,750	48,938	8,125	58,906
отсутствие заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении его качества	9,000	8,000	72,000	8,500	76,500	8,625	77,625
сложные межличностные отношения работников в трудовом коллективе	7,000	4,375	30,625	6,875	48,125	7,125	49,875
ИТОГО			378,595		451,469		483,469

Коэффициенты оптимальности стратегических альтернатив рассчитываются посредством деления итоговых оценок их весомости (В) на итоговые оценки сложности реализации (С):

1) формирование деловых компетенций работников: $Кос_1$ = 475,438 / 378,595 = 1,256;

2) организационная поддержка непрерывного профессионального роста работников: $Кос_2$ = 495,673 / 451,469 = 1,098;

3) формирование управленческого резерва: $Кос_3$ = 502,031 / 483,469 = 1,038.

Расчеты показали, что специалисты кадровой службы ЗАО «Курский электроаппаратный завод» отдают явный приоритет формированию деловых компетенций работников, а второй по значимости альтернативой считают организационную поддержку непрерывного профессионального роста работников.

Вторая авторская методика предназначена для оценки профессиональной перспективности работников, проводимой посредством оценки их деловых качеств и результатов профессиональной деятельности.

Коэффициент профессиональной перспективности работника (Кпп) представляет собой сумму коэффициентов:

- делового - степень развития деловых качеств (ДК), уровень квалификации (УК), характеризующие работника;

- функционального - уровень исполнения функциональных обязанностей (УФ), степень сложности выполняемых профессиональных функций (УС), характеризующие выполняемую работу:

$$Кпп = ДК * УК + УФ * УС \quad (1)$$

Каждый показатель оценки выражается в долях единицы, характеризуется своим набором параметров, оцениваемых по соответствующей шкале.

Для апробации методики были выбраны пять работников из состава руководителей и специалистов ЗАО «Курский электроаппаратный завод», у которых в текущем году заканчивается срок трудовых контрактов: инженер по метрологии, инженер-технолог, менеджер по развитию производства, менеджер по техническому обучению, начальник инжинирингового центра.

По результатам оценки (табл. 4) выявлено, что максимально высокий коэффициент профессиональной перспективности имеет начальник инжинирингового центра, а минимальное значение коэффициента – менеджер по техническому обучению.

Третья разработанная в диссертации методика позволяет оценивать потенциал работников для карьерного продвижения и базируется на методе оценки приоритетов качеств, формирующих потенциал.

Таблица 4 – Результаты расчетов показателей оценки профессиональной перспективности работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод»

Параметры оценки	Оцениваемые работники				
	инженер по метрологии	инженер-технолог	менеджер по развитию производства	менеджер по техническому обучению	начальник инжинирингового центра
1. Степень проявления деловых качеств работников	0,8125	1,075	1,0125	0,8750	1,0875
2. Уровень квалификации работников	0,83	0,58	1,00	0,67	0,92
3. Уровень исполнения функциональных обязанностей	0,905	1,125	1,050	0,825	1,125
4. Степень сложности выполняемых профессиональных функций	0,68	0,80	0,89	0,68	1,00
Деловой коэффициент работника	0,6744	0,6235	1,0125	0,5863	1,0005
Функциональный коэффициент работника	0,6154	0,9000	0,9345	0,5610	1,1250
Интегральный коэффициент профессиональной перспективности работника	1,2898	1,5235	1,9470	1,1473	2,1300

Оценка производится посредством сравнительного анализа превосходств качеств, с расчетом:

- абсолютного приоритета ($Па_j$): $Па_j = (К_{11} + К_{12} + К_{13})^2$, (2)
- относительного приоритета ($По_j$): $По_j = Па_j / (Па_1 + Па_2 + Па_3)$ (3)
- комплексного приоритета ($П_{кj}$): $Пк_j = По_{aj}W_a + По_{bj}W_b + По_{cj}W_c + По_{dj}W_d$ (4)

где: $По_{aj}$ $По_{bj}$, $По_{cj}$, $По_{dj}$ – значения относительного приоритета j-го претендента по a, b, c, d качествам; W_a, W_b, W_c W_d – весовые значения важности a, b, c, d качеств.

Показателями оценки качеств работников определены соответствие их профессионального образования требованиям более высокой должности, наличие управленческого опыта, выраженное стремление к лидерству, возрастная категория, соответственно которым выделены оценочные критерии (соответственно 0,2, 0,3, 0,4, 0,1), используемые при построении матрицы смежности оценки потенциала работников для карьерного продвижения (табл. 5).

Таблица 5 – Матрица смежности оценки потенциала работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод» для карьерного продвижения

Оцениваемые работники	Коэффициенты превосходств качеств работника			Сумма Каj	Абсолютный приоритет $Па_{aj}$	Относительный приоритет $По_{aj}$
	$К_{a1}$	$К_{a2}$	$К_{a13}$			
1	2	3	4	5	6	7
1. Соответствие профессионального образования работника требованиям более высокой должности						
Менеджер по развитию производства	2	0	1	3	9	0,310
Менеджер по техническому обучению	0	1	1	2	4	0,138
Начальник инжинирингового центра	2	0	2	4	16	0,552
Суммарная оценка				9	29	1,000
2. Наличие у работника управленческого опыта						
Менеджер по развитию производства	1	0	2	3	9	0,237
Менеджер по техническому обучению	1	1	0	2	4	0,105
Начальник инжинирингового центра	2	1	2	5	25	0,658
Суммарная оценка				10	38	1,000
3. Выраженное стремление работника к лидерству						
Менеджер по развитию производства	1	0	1	2	4	0,138
Менеджер по техническому обучению	0	2	1	3	9	0,310

Окончание табл. 5

1	2	3	4	5	6	7
Начальник инжинирингового центра	2	1	1	4	16	0,552
Суммарная оценка				9	29	1,000
4. Возрастная категория работника						
Менеджер по развитию производства	2	0	2	4	16	0,444
Менеджер по техническому обучению	1	1	0	2	4	0,112
Начальник инжинирингового центра	1	1	2	4	16	0,444
Суммарная оценка				10	36	1,000

Комплексные приоритеты качеств оцениваемых работников:

- менеджер по развитию производства:

$Пк_1 = 0,310*0,2 + 0,237*0,3 + 0,138*0,4 + 0,444*0,1 = 0,2327$;

- менеджер по техническому обучению:

$Пк_2 = 0,138*0,2 + 0,105*0,3 + 0,310*0,4 + 0,112*0,1 = 0,1943$;

- начальник инжинирингового центра:

$Пк_3 = 0,552*0,2 + 0,658*0,3 + 0,552*0,4 + 0,444*0,1 = 0,5730$.

Из расчетов следует, что максимальное значение комплексного приоритета (0,5730) имеет начальник инжинирингового центра, минимальное (0,1943) – менеджер по техническому обучению. Это коррелируется с результатами оценки профессиональной перспективности работников и позволяет сделать вывод о достоверности результатов оценки потенциала работников для карьерного продвижения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Дано теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий организации.

2. Раскрыта логика формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией.

3. Выявлены внутриотраслевые, внутриорганизационные и персонифицированные (личностные) факторы изменения качества рабочей силы.

4. Разработан комплекс стратегий повышения качества рабочей силы, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации: индивидуального лидерства работников в организации, их профессионального развития, карьерного продвижения.

5. Разработан и апробирован методический инструментарий реализации авторских стратегий повышения качества рабочей силы, включающий методики оценки оптимальности стратегических альтернатив, оценки профессиональной перспективности работников, оценки потенциала качеств работников для карьерного продвижения.

Перспективы дальнейшей разработки проблемы заключаются в совершенствовании методического обеспечения аналитических исследований качества рабочей силы в контексте факторов его формирования и условий развития.

Широкое функциональное содержание управления трудовыми отношениями определяет необходимость разработки стратегий повышения качества рабочей силы для каждой его предметной области, с учетом специфики деятельности производственных организаций.

Требуется также продолжение исследований в области разработки системы обеспечения конкурентоспособности работников, основанной на мониторинге качества рабочей силы.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Аббас, А. Б. Концептуальные основы построения стратегии индивидуального лидерства работников организации / А. Б. Аббас // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 1 (ч.1). – С. 1142-1147. - 0,75 п.л.

2. Аббас, А. Б. Оценка тенденций развития внутриотраслевой среды использования рабочей силы / А. Б. Аббас // Экономика и предпринимательство. – 2016. – №4 (ч.2). – С. 802-806. - 0,63 п.л.

3. Аббас, А. Б. Обзор теоретических подходов к формированию конкурентных стратегий / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2015. – № 3(55). – С. 162-169. - 1,00 п.л. (авт. 0,50 п.л.).

4. Меньшикова, М. А. Формирование конкурентных стратегий повышения качества рабочей силы на основе компетентностного подхода / М. А. Меньшикова, А. Б. Аббас // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. - № 6. – С. 9-11. - 0,38 п.л. (авт. 0,19 п.л.).

5. Меньшикова, М. А. Проблемы развития рабочей силы на промышленном предприятии ЗАО «КЭАЗ» / М. А. Меньшикова, А. Б. Аббас // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. - № 2(50). – С. 207-215. – 1,13 п.л. (авт. 0,56 п.л.).

Статьи в научных журналах и сборниках:

6. Аббас, А. Б. Условия обеспечения качества рабочей силы по стадиям его формирования / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – С. 279-281. – 0,19 п.л. (авт. 0,09 п.л.).

7. Аббас, А. Б. Процесс формирования конкурентных стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Формирование экономических компетенций социально-экономического развития региона на основе системно-информационного подхода : сборник материалов международной научно-практической конференции (VII Ходыревские чтения). – Курск : КГУ, 2016. – С. 239-242. – 0,25 п.л. (авт. 0,12 п.л.).

8. Аббас, А. Б. Анализ условий качества рабочей силы Центрального федерального округа / А. Б. Аббас // Закономерности и особенности функционирования экономики РФ как системы взаимодействующих регионов : материалы региональной научной конференции молодых ученых. – Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. – С. 212-213. – 0,13 п.л.

9. Аббас, А. Б. Качество рабочей силы как объект формирования конкурентных стратегий / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Проблемы, возможности, перспективы развития экономики, управления, торгового дела: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. – Курск: КГУ, 2015. – С. 48-51. – 0,25 п.л. (авт. 0,12 п.л.)

10. Аббас, А. Б. Логика формирования конкурентных стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Проблемы, возможности, перспективы развития экономики, управления, торгового дела: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. – Курск: КГУ, 2015. – С. 51-54. - 0,25 п.л. (авт. 0,13 п.л.).

11. Меньшикова, М. А. Анализ стратегий повышения качества рабочей силы / М. А. Меньшикова, А. Б. Аббас // Auditorium. – 2014. - №2(2). – С. 89-97. – 0,56 п.л. (авт. 0,28 п.л.).

12. Меньшикова, М. А. Анализ состояния рабочей силы в России / М. А. Меньшикова, А. Б. Аббас // Auditorium. – 2014. - №3(3). – С. 36-40. – 0,31 п.л. (авт. 0,16 п.л.).

13. Аббас, А. Б. Современные требования производства к качеству рабочей силы / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Развитие торгового дела, маркетинга и менеджмента в условиях глобализации экономики: сборник материалов международной научно-практической конференции (IV Ходыревские чтения). – Курск: КГУ, 2013. – С. 294-299. – 0,38 п.л. (авт. 0,19 п.л.).

14. Аббас, А. Б. Организация профессионального обучения рабочих кадров на предприятии / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Развитие торгового дела, маркетинга и менеджмента в условиях глобализации экономики: сборник материалов международной научно-практической конференции (IV Ходыревские чтения). – Курск: КГУ, 2013. – С. 291-294. – 0,19 п.л. (авт. 0,09 п.л.)

15. Аббас, А. Б. Повышение качества рабочей силы в современной экономике / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова // Современные технологии управления : вопросы менеджмента, маркетинга, управления персоналом, коммерции : сборник материалов международной научно-практической конференции. – Курск: КГУ, 2014. – С. 114-116. – 0,19 п.л. (авт. 0,09 п.л.).

16. Аббас, А. Б. Исследование приема и выбытия рабочей силы в Российской Федерации / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова, И. В. Припадчева // Теоретические и прикладные аспекты современной науки : сборник научных трудов по материалам III международной научно-практической конференции / Под общ. ред. М.Г. Петровой. – Белгород: ИП Петрова М.Г., 2014. – Ч. V. – С. 134-137. – 0,19 п.л. (авт. 0,09 п.л.).

17. Аббас, А. Б. Оценка экономически активного населения стран мира [Электронный ресурс] / А. Б. Аббас, М. А. Меньшикова, И. В. Припадчева. - URL: http://www.rusnauka.com/Page_ru.htm. – 0,19 п.л. (авт. 0,06 п.л.).

Подписано в печать
Формат 60x84x 1/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman.
Ризография. Усл. печ. л. 1,5 Тираж 100 экз. Заказ
Издательство