Яковлева Е.В.[1], **Мамай Е.В.**[1]
[1] *Омский государственный технический университет*

Управление конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности

АННОТАЦИЯ:
Показано актуальное значение управления конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности в условиях развития современной экономики, детерминированной влиянием становления шестого технологического уклада. Обозначены терминологические особенности исследуемой проблемной области. Предложены структурная и процессная модели управленческого механизма формирования и повышения конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности.
Перспективными направлениями использования полученных результатов являются практико-ориентированные междисциплинарные исследования проблемных аспектов управления персоналом инновационных предприятий промышленности, активно проводимые в областях инновационного менеджмента и управления человеческими ресурсами, имеющих множественные точки пересечения вследствие возрастающего проникновения инноватики не только в предметную область управления ресурсными возможностями работников, но и во все сферы современных экономики и управления, причем от теории до практики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *конкурентоспособность работников, механизм управления, формирование и повышение, структурная модель, процессная модель, инновационные предприятия, промышленность*

JEL: *M12, M50, O30*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Яковлева Е.В., Мамай Е.В. Управление конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 5. — С. 517–528. — doi: 10.18334/ce.10.5.35254

Яковлева Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Экономика и организация труда», Омский государственный технический университет (elenav12@yandex.ru)

Мамай Екатерина Владимировна, магистрант кафедры «Экономика и организация труда», Омский государственный технический университет

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 17.05.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 31.05.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/ce.10.5.35254

(c) Яковлева Е.В., Мамай Е.В. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Яковлева Е.В., Мамай Е.В. Управление конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 5. — С. 517–528. — doi: 10.18334/ce.10.5.35254

Введение

Данное исследование направлено на решение научно и практически значимой проблемы совершенствования системной организации управления персоналом промышленных предприятий в условиях наблюдаемой качественной трансформации последних. А именно, общий замысел исследования состоит в том, чтобы сформировать теоретико-методологический базис управления конкурентоспособностью персонала промышленных предприятий, качественно преобразуемых в предприятия инновационного типа под влиянием современного этапа технологической эволюции.

В общей сложности поиск теоретических и методологических решений в данной сфере связан с необходимостью развивающего управления персоналом инновационных промышленных предприятий, обеспечивающего необходимый уровень конкурентоспособности работников, позволяющий реализовать расширенное воспроизводство высококвалифицированной рабочей силы.

Проблему управления конкурентоспособностью персонала российских промышленных предприятий необходимо рассматривать как одну из имеющих существенное значение в рамках проводимой государственной политики инновационного развития экономики. Одним из наиболее значимых векторов данных управленческих решений является повышение эффективности инновационной деятельности современных предприятий промышленности.

Терминологические особенности конкурентоспособности и ее управленческие аспекты

Конкурентоспособность – многогранная экономическая категория, которая во множестве источников трактуется неоднозначно в соответствии со специализированной направленностью исследований, проводимых в данной области. Термин «конкурентоспособность» используется применительно и к создаваемой продукции, и к хозяйствующим субъектам в целом, и к различным элементам экономических систем. Принято считать, что «конкурентоспособный объект – это объект, создаваемый в рамках определенного бизнес-проекта и способный обеспечить прибыль на конкурентных рынках» [1, с. 6–7]. Соответственно, конкурентоспособность подразумевает способность выдерживать конкуренцию в экономической среде среди аналогичных объектов.

В частности, конкурентоспособность на рынке труда и управление конкурентоспособностью работников – это многозначные понятия, содержание которых во многом определяется тем, какие именно характеризующие признаки конкурентоспособности субъектов рынка труда идентифицирует тот или иной автор. Так, например, Фатхутдинов Р.А. предлагает понимать под процессом управления конкурентоспособностью процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами для достижения превосходства над конкурентами в условиях соперничества за удовлетворение объективных и субъективных потребностей. Независимо от того, какое понятие применяет автор в качестве конкурентоспособности на рынке труда, важно отметить, что в современных условиях развития инновационной экономики на уровне шестого технологического уклада конкурентоспособность человеческих ресурсов является решающим фактором научно-технических и организационно-управленческих нововведений, превращаясь в безальтернативное условие экономической безопасности предприятий промышленного сектора [2].

Обобщение теоретических подходов к трактовке понятия «конкурентоспособность работников» в сопоставлении с аналогичными терминами на индивидуальном и коллективном уровнях (конкурентоспособность работника, рабочей силы, трудового коллектива, населения) позволили предложить системно-интегрированное понятие конкурентоспособности работников (трудового коллектива).

Под конкурентоспособностью работников следует понимать конкурентоспособность трудового коллектива:

– формируемую совокупностью качественных и количественных характеристик;

– отражающую степень их соответствия (несоответствия) требованиям рынка труда (внутрифирменного и внешнего);

– позволяющую расширять ресурсные возможности предприятия и повысить его конкурентоспособность.

Предлагаемое понятие принципиально отличается от таких относительных аналогов, как «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность трудового населения». Отличия связаны с интегральностью качественно-количественного подхода к определению понятия «конкурентоспособность работников», с соотношением с требованиями

рынка труда (внутрифирменного и внешнего), а также с взаимосвязью с конкурентоспособностью предприятия и экономическими результатами его деятельности.

Признается, что в зрелой инновационной экономике трудовая деятельность подавляющего числа работников приобретет существенные элементы новаторства и инновационности, основанных на креативности, формирующей способность к труду современного работника, а также определяющей повышение его потребительной стоимости и уровень конкурентоспособности.

Инновационные предприятия промышленности: понятие и содержание

В условиях неоднозначности в сфере терминологии относительно понятия «инновационное предприятие» в научно-практической среде, причем как в России, так и за рубежом, в качестве опорного принят подход, рекомендуемый на международном уровне. Речь идет о «Руководстве Осло» [3], согласно которому инновационное предприятие – это предприятие, которое ввело в хозяйственный оборот какую-либо инновацию в течение отчетного периода. Причем это могут быть: коммерчески успешные инновации, а также и неудачные; являющиеся результатом собственных исследований и разработок, а также заимствованные у других субъектов.

Кроме того, наиболее характерной чертой предприятия промышленности инновационного типа в настоящее время становится ориентация на выпуск интеллектоемкой новаторской продукции в активном режиме [4, 5]. По структуре современное инновационное предприятие промышленности – сложный производственный комплекс кластерного типа, т.е. территориально-производственное объединение предприятий и организаций, позволяющих обеспечить реализацию прогрессивно развивающихся циклов инновационных процессов – «исследование – производство – рынок»» [6].

Управленческий механизм формирования и повышения конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности

Формирование и повышение конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности предполагает наличие внутрифирменного механизма, позволяющего обеспечить регулярные управленческие действия субъекта управления по отношению к

персоналу предприятия в процессе достижения целевых рубежей конкурентоспособности в интересах инновационного развития. На основе проведенного исследования теоретических аспектов и практических особенностей формирования и повышения конкурентоспособности работников промышленных предприятий предлагается соответствующий механизм управления, в качестве основных модулей которого определены: целевой, ресурсный и инструментальный.

1. Целевой модуль. Определяет соответствующие цели и задачи управления в области сбалансированного формирования и повышения конкурентоспособности работников, исходя из приоритетов инновационного развития предприятий промышленности в условиях становления экономики нового технологического уклада шестого поколения. При этом общая целевая установка управления должна корреспондироваться с внутрифирменными экономическими интересами обеспечения эффективного функционирования инновационного предприятия промышленности современного уровня. Экономическое содержание цели управления конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности состоит в достижении требуемого уровня конкурентоспособности персонала, опирающегося на профессиональные компетенции работников в инновационной сфере, необходимые для решения производственных задач инновационной направленности. Реализация данной целевой установки связана с разработкой соответствующего инструментария и мероприятий, необходимых для реализации управленческой политики в сфере конкурентоспособности персонала в интересах инновационного развития предприятия.

В качестве основных задач разработки механизма формирования и повышения конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности могут выступать: развитие системы инновационно-ориентированного планирования и подбора персонала; разработка адаптационных мероприятий по включению работников в инновационные процессы; совершенствование системы обучения и повышения квалификации работников предприятия; формирование системы кадрового резерва целевого назначения; возрождение процесса преемственности поколений работников предприятий промышленности; совершенствование социальных программ; целенаправленный инновационный результат развития системы мотивации и

стимулирования персонала. Алгоритм реализации соответствующих цели и задач управления показан на *рисунке 1*.

2. Ресурсный модуль. Образуют человеческие и другие материальные и нематериальные ресурсы, центральное место среди которых принадлежит ресурсам интеллектуальных возможностей работников, позволяющим сформировать определенный необходимый уровень конкурентоспособности трудового коллектива, базирующийся на их компетентности в сфере инноваций.

3. Инструментальный модуль. Представленный целевой блок механизма управления потребовал определения совокупности методов и инструментов для его реализации, что обусловило необходимость их формирования и сведения в блок инструментария специального назначения.

Для раскрытия содержания механизма формирования и повышения конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности использованы структурный и процессный подходы, позволившие получить:

а) структурную модель разрабатываемого управленческого механизма, показывающую основные элементы механизма и связи между ними (*рис.2*); б) процессную модель механизма управления формированием и повышением конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности, конкретизирующую модель структуры, раскрывая процесс реализации управления и его основные взаимосвязанные этапы (*рис. 3*).

Стартовым условием организации управления формированием и повышением конкурентоспособности работников в условиях инновационного развития промышленности является информированность о наличном уровне конкурентоспособности персонала (трудового коллектива), позволяющая уточнить стратегическую цель, задачи и принципы управления, взаимосвязанные с общей стратегической позицией инновационного предприятия промышленности.

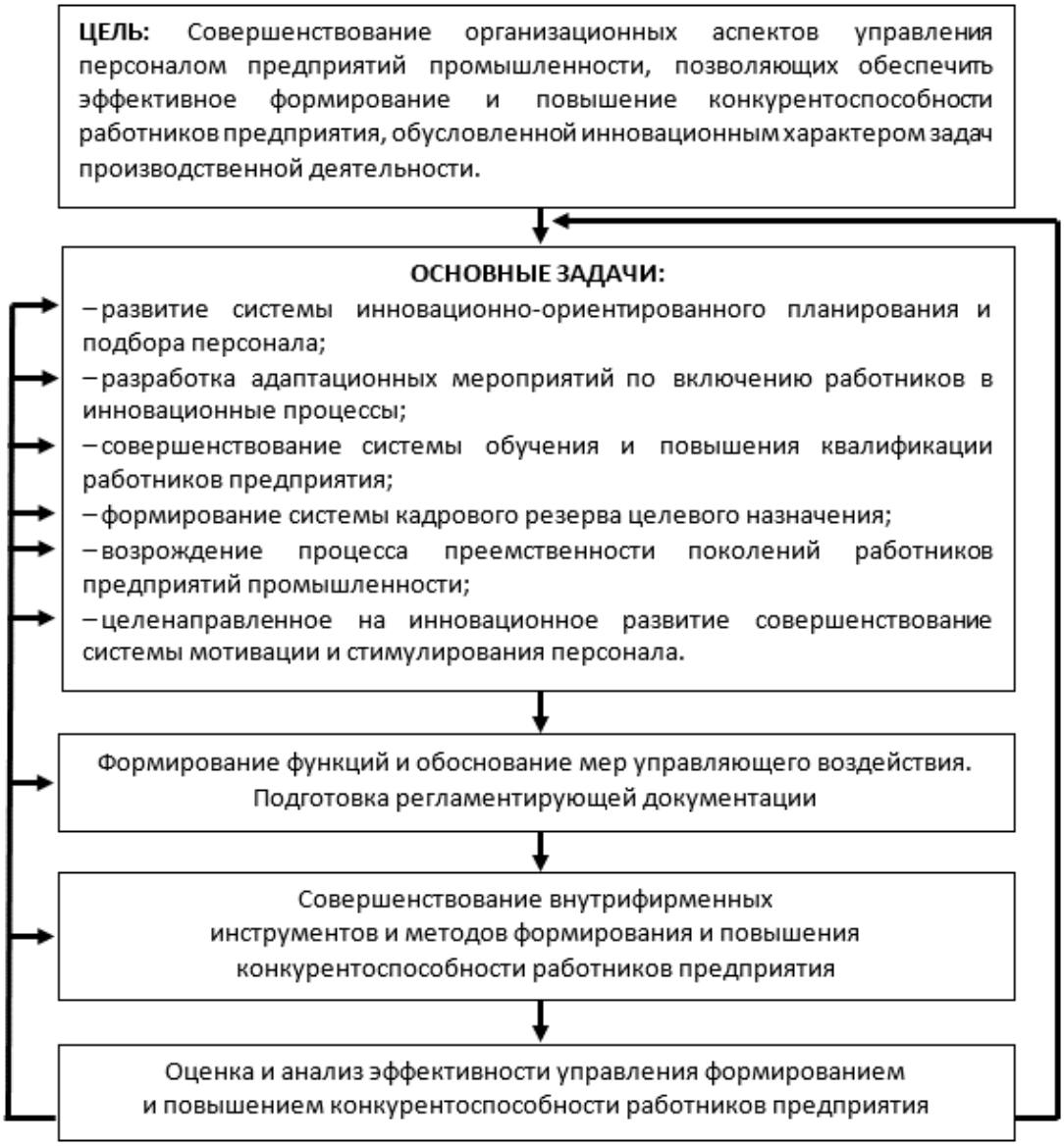

Рисунок 1. Алгоритм реализации цели и задач управления формированием и повышением конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности

Источник: составлено авторами

Яковлева Е.В., Мамай Е.В. Управление конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 5. — С. 517–528. — doi: 10.18334/ce.10.5.35254

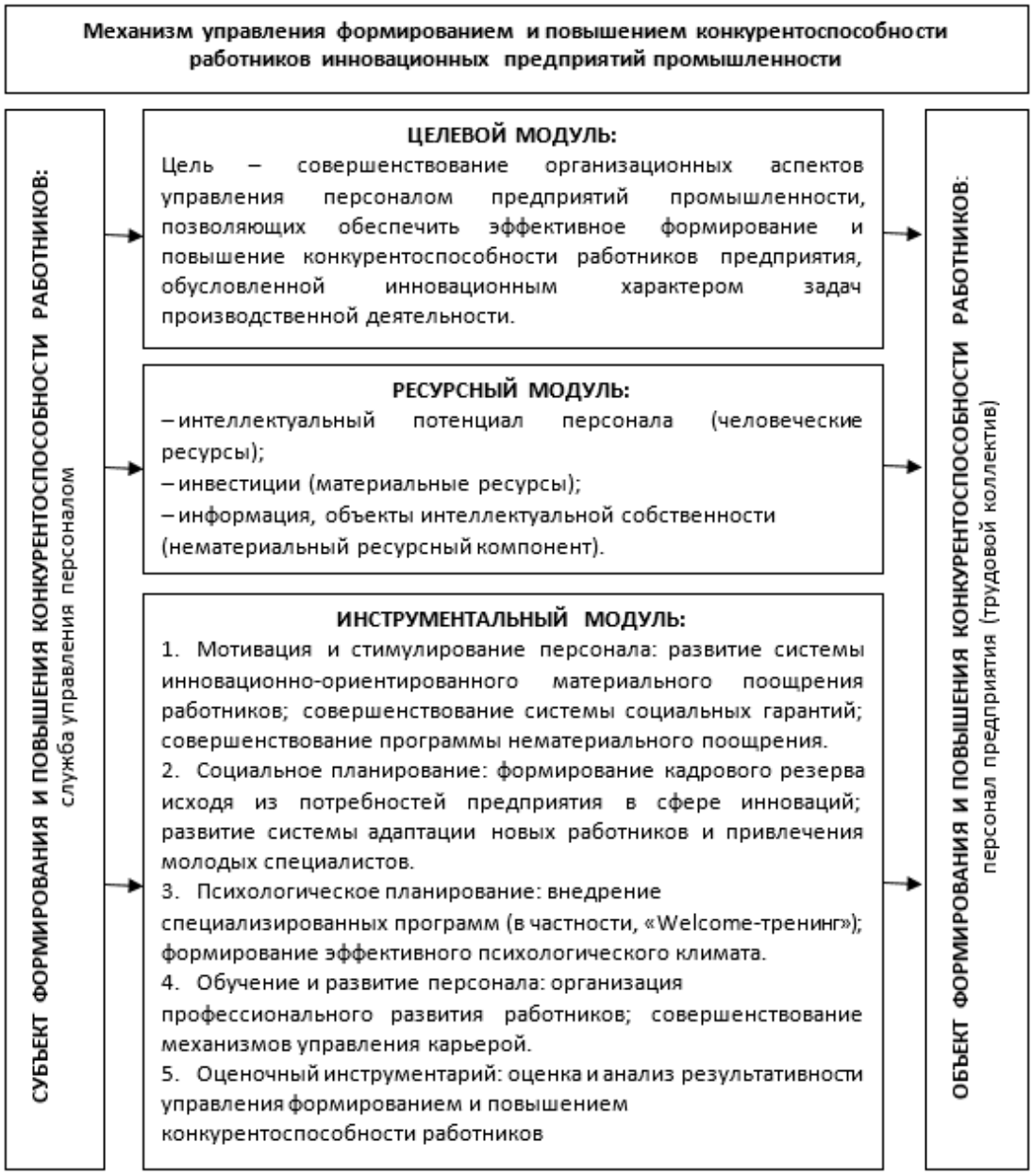

Рисунок 2. Структурная модель механизма формирования и повышения конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности
Источник: составлено авторами

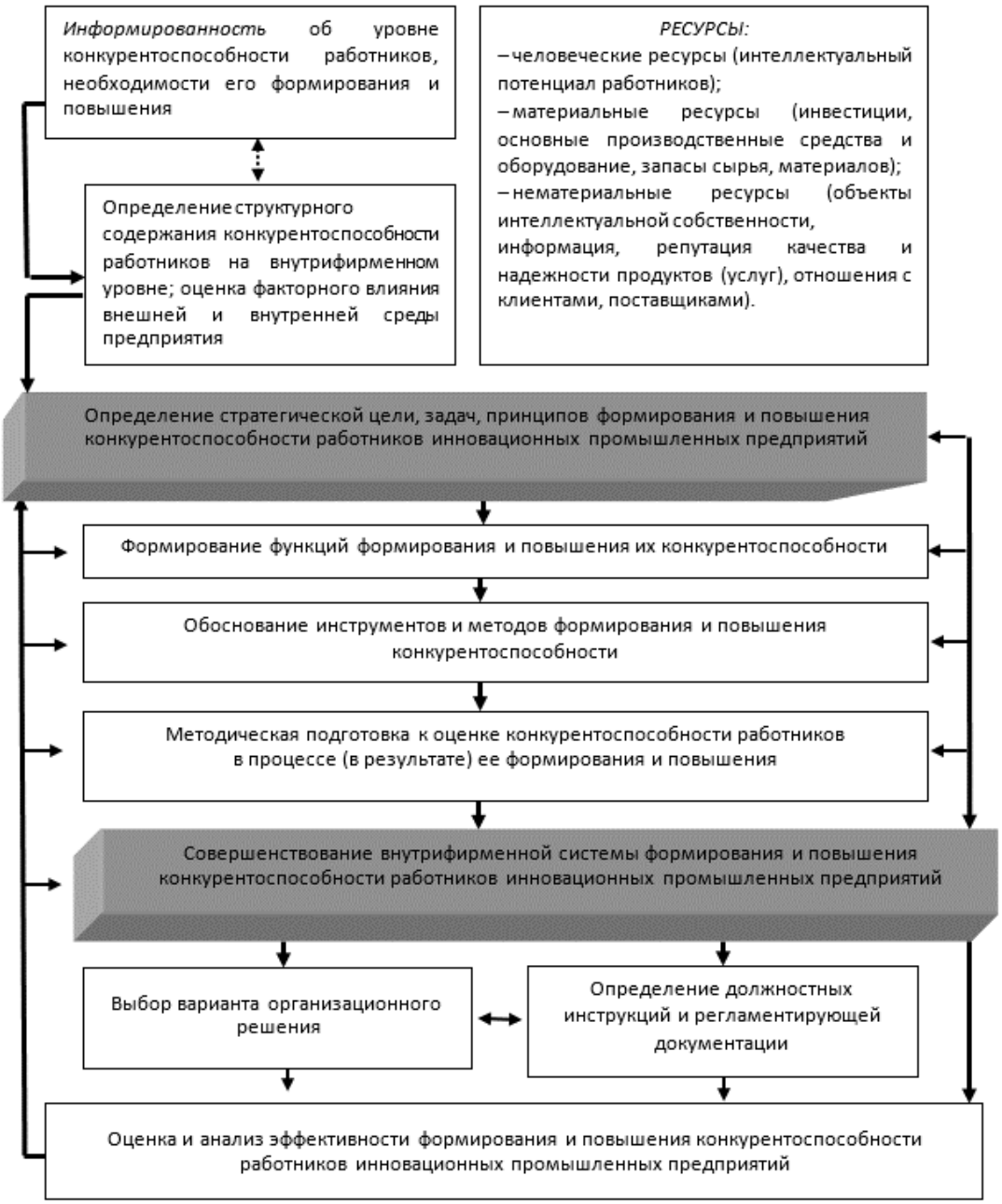

Рисунок 3. Процессная модель управления формированием и повышением конкурентоспособности работников инновационных промышленных предприятий
Источник: составлено авторами

Дальнейшие этапы разработки механизма управления формированием и повышением конкурентоспособности работников инновационных промышленных предприятий связаны с формированием функций и определением принципов управления конкурентоспособностью персонала; выбором вариантов

организационного решения и инфраструктурного обеспечения; обоснованием мер и инструментария управляющего воздействия.

В целом, предлагаемый механизм управления необходимо рассматривать в качестве центрального звена внутрифирменной системы управления конкурентоспособностью работников, создание которой на современном инновационном предприятии промышленности обусловлено его потребностями, а, следовательно, должно быть обеспечено ресурсно-организационными условиями.

Заключение

1. Современные макроэкономические процессы придали качественно новую ценность человеческому ресурсу, коренным образом изменили его роль в промышленном производстве. Определение оптимального «пятна контакта» между человеком и его организационным окружением превратилось в одну из сложных проблем управления инновационным предприятием промышленности, в частности, управления персоналом. Требуются современные и специализированные подходы к формированию, развитию, использованию человеческих ресурсов, их потенциальных возможностей, адекватные целевым приоритетам инновационных предприятий промышленности.

2. Результаты текущего исследовательского этапа по разработке управленческого механизма формирования и повышения конкурентоспособности работников инновационных предприятий промышленности позволяют получить представление об основных структурных элементах данного механизма и раскрыть поэтапный процесс реализации управления. Это обеспечивает возможность последующей детализации представленной структуры механизма и процесса управления в зависимости от специфики внутренней и внешней среды промышленного предприятия.

3. Современные промышленные предприятия играют роль важнейшего института в структуре национальной инновационной системы. В общей сложности теоретические и методологические решения в сфере качественного совершенствования персонала современных промышленных предприятий инновационного типа необходимы для разработки систем управления конкурентоспособностью персонала инновационных промышленных предприятий, включая формирование системы экономических

оценочных индикаторов конкурентоспособности работников на внутрифирменном уровне.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Ляпкина Н.А.* Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения: на примере машиностроительных предприятий г. Рубцовска: Дис. … к.э.н.: 08.00.05. – Бийск, 2007. – 160 с.

2. *Сотникова С.И.* Организационная карьера: детерминанты достижения конкурентных преимуществ на рынке труда // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 7. – С. 109-117.

3. Руководство Осло: Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. – 3-е изд. – Москва, 2010. – 107 с.

4. *Яковлева Е.В.* Управление развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности на основе инфраструктурного подхода: Дис. ... д.э.н.: 08.00.05. – Санкт-Петербург, 2014. – 340 с.

5. *Яковлева Е.В.* Управление интеллектуализацией персонала промышленных предприятий: Монография. – Омск: Издательство ОмГТУ, 2014. – 374 с.

6. *Миллер А.Е., Яковлева Е.В.* Формирование системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности // Инновационный Вестник Регион. – 2015. – № 3. – С. 16-21.

Яковлева Е.В., Мамай Е.В. Управление конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 5. — С. 517–528. — doi: 10.18334/ce.10.5.35254

Elena V. Yakovleva, Doctor of Science, Economics, Associate Professor, Professor at the Department of Economy and Labour Management, Omsk State Technical University
Ekaterina V. Mamay, Undergraduate, Department of Economy and Labor Management, Omsk State Technical University

Management of competitiveness of innovative industrial enterprises employees

ABSTRACT
The article shows the relevance of management competitiveness of innovative industrial enterprises employees in the context of modern economic development, determined by the influence of the sixth technological stage. The authors marked terminological features of the studied problem area. They proposed a structural and process model of management mechanism for the formation and increase of competitiveness of employees of innovative industrial enterprises.
Promising areas to apply the findings are practice-oriented interdisciplinary research of problematic aspects of HR management in innovative industrial enterprises, which is actively performed in the fields of innovative management and HR management with multiple points of interaction due to the increasing penetration of innovation not only in the subject area of management of resource potential of employees, but in all spheres of modern economics and management, and this, from theory to practice.
KEYWORDS: competitiveness of employees, management mechanism, formation and improvement, structural model, process model, innovative enterprises, industry