

УДК 331.103.32

ББК 65.290-2

Г. И. ГРИДНЕВА, канд. экон. наук, доц., Старооскольский технологический институт, Старый Оскол, Россия;

И. А. ПОНКРАТОВА, канд. экон. наук, доц., Старооскольский технологический институт;

Е. А. ИЛЛАРИОНОВА, ассистент, Старооскольский технологический институт.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Целью исследования является анализ и регулирование уровня потенциала управленческого персонала, степени его соответствия требованиям рынка труда, определение конкурентоспособности управленческих работников и путей ее повышения.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность, потенциал управленческого персонала, уровень конкурентоспособности.

Введение. Одной из главных задач, стоящих перед предприятием является задача усиления его конкурентного положения на рынке, т. е. конкурентоспособности.

Важнейшими факторами конкурентоспособности являются: уровень качества управления компанией, уровень производительности труда, технологический фактор и непосредственно технология производства.

Управленческий персонал, и прежде всего менеджеры, – это важнейший ресурс организации. От качества работы управленцев и их потенциала во многом зависят результаты деятельности предприятий.

Наиболее адаптированная к современным рыночным условиям структура потенциала включает следующие основные составляющие, которые необходимо рассматривать во взаимосвязи: личностную, ресурсную и условия реализации потенциала управленческого персонала. Управленческий потенциал организации свидетельствует, с одной стороны, о конкурентных возможностях организационной структуры предприятия, а с другой стороны, о конкурентных возможностях менеджмента этой организации.

Личностная составляющая потенциала управленческого персонала есть совокупность личностных составляющих каждого управленческого работника, в то время как ресурсная составляющая и условия реализации потенциала одинаковы для всех работников одного предприятия.

Одним из вариантов решения проблем, связанных с анализом и регулированием уровня потенциала управленческого персонала, степени его соответствия требованиям рынка труда, является определение конкурентоспособности управленческих работников и путей ее повышения.

Когда рассматривается конкурентоспособность потенциала управленческого персонала всего предприятия, конкуренция между предприятиями происходит по всем трем составляющим потенциала управленческого персонала. При этом все три составляющие будут являться элементами его конкурентоспособности.

Конкурентоспособность потенциала управленческого персонала как составная и неотъемлемая часть конкурентоспособности предприятия является одним из ключевых факторов его успеха. Следовательно, задача развития и укрепления конкурентоспособности потенциала управленческого персонала должна выдвигаться в число основных факторов на современных предприятиях.

Для анализа конкурентоспособности управленческого персонала, как всего предприятия, так и его отдельных структурных подразделений может быть применена эффективная методика, позволяющая оценить потенциал управленческого персонала. Проведя такую оценку, можно выявить недостатки и достоинства управленческих работников и разработать систему мер по повышению их конкурентоспособности.

Для оценки потенциала управленческого персонала вначале определяется среднее значение каждого элемента потенциала управленческого персонала по подразделению путем определения уровней конкурентоспособности потенциала каждого работника на основе их оценки экспертами (по десятибалльной шкале).

Оцениваться могут следующие элементы конкурентоспособности потенциала управленческого персонала: коммуникативные качества; психофизиологические характеристики; способности к инновациям; интеллектуальные способности; способности к творчеству; профессионализм; социально-демографические характеристики.

Для каждого элемента конкурентоспособности потенциала управленческих работников определяются область значений их уровней конкурентоспособности, включающую в себя уровни всех конкурентоспособных по данному элементу управленческих работников.

Указанная область находится в интервале значений уровней конкурентоспособности потенциала:

$$(a_{cp,i} - 1/2 T_i; 10), \quad (1)$$

где $a_{cp,i}$ – среднее значение i -го элемента конкурентоспособности потенциала по всем j -тым работникам;

T_i – средневзвешенная величина значений i -го элемента конкурентоспособности потенциала по стажу работы по специальности по всем j -тым управленческим работникам.

Выбор верхней границы указанного диапазона обусловлен тем, что значения уровня конкурентоспособности всех элементов потенциала находятся в интервале от 1 до 10.

Нижняя граница выбрана из следующих соображений.

Очевидно, что управленческие работники, уровни элементов, конкурентоспособности потенциала которых находятся выше средних значений, являются конкурентоспособными на данном предприятии.

Однако существуют отдельные группы управленческих работников, уровень конкурентоспособности потенциала которых находится ниже среднего, но он приемлем для работы на данном предприятии. Для выявления таких работников вводится критерий T_i . Этот критерий есть диапазон приемлемого отклонения от среднего уровня конкурентоспособности потенциала управленческого работника по

каждому ее элементу. Поэтому значения приемлемых уровней элементов конкурентоспособности потенциала будут находиться в интервале:

$$(a_{cp,i}-1/2 T_i; a_{cp,i}). \quad (2)$$

Выбор критерия T_i обусловлен тем, что при прочих равных условиях для предприятия предпочтителен управленческий работник с большим стажем работы, и, наоборот, среди управленческих работников с одинаковым стажем наиболее эффективны для предприятия управленческие работники с более высоким уровнем их потенциала.

Далее исследуется принадлежность уровня каждого элемента конкурентоспособности управленческого работника, которая соответствует области значений конкурентоспособности управленческого персонала предприятия: $(a_{cp,i}-1/2 T_i; 10)$.

Затем определяется общий уровень конкурентоспособности управленческого работника по всем элементам по формуле:

$$Y_j = \sum_{i=1}^7 b_i \times \frac{a_{ij} - (a_{cpi} - 1/2 \times T_i)}{|a_{ij} - (a_{cpi} - 1/2 \times T_i)|}, \quad (3)$$

где Y_j – уровень конкурентоспособности потенциала j -го управленческого работника;

j – управленческие работники;

i – элементы конкурентоспособности;

b_i – вес i -го элемента конкурентоспособности потенциала;

a_{ij} – значение i -го элемента конкурентоспособности потенциала j -го управленческого работника.

Находится вес каждого элемента конкурентоспособности исходя из среднего значения i -го элемента конкурентоспособности потенциала по всем j -тым работникам по формуле:

$$b_i = \frac{a_{cpi}}{\sum_{i=1}^7 a_{cpi}}. \quad (4)$$

Работники, уровень конкурентоспособности потенциала которых Y_j равен 1,0, являются конкурентоспособными по всем элементам. Остальным же работникам необходимо повышать уровень конкурентоспособности потенциала. Делать это нужно также и в том случае, если оценки работников попадают только в приемлемые интервалы конкурентоспособности.

На кафедре экономики и менеджмента СТИ НТУ МИСис с помощью рассмотренной модели была проведена оценка потенциала управленческого персонала сортопрокатного цеха № 1 (СПЦ-1) ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат». В результате проведенных расчетов было установлено, что 70% работников являются конкурентоспособными, остальным же работникам необходимо повышать уровень конкурентоспособности потенциала.

Для его повышения можно использовать такие мероприятия, как диверсификация потенциала управленческого персонала, создание консультативных групп, курсов повышения квалификации и переподготовки, материальное стимулирование нововведений, социальное воспитание управленческих работников, внедрение элементов персонального менеджмента. Внедрение данных мероприятий, будет способствовать решению организационных проблем, снижению издержек, производству качественной продукции, соответствующей мировым стандартам, что в свою очередь поможет участвовать в процессе конкурентной борьбы за свою нишу на внутреннем и внешнем рынках.

Выводы. Оценка конкурентоспособности потенциала управленческого персонала может быть использована:

- для формирования кадровой политики предприятия;
- для выбора оптимальных мотивационных механизмов, позволяющих в полной мере развивать и использовать кадровый потенциал организации для повышения ее результативности, успешности и конкурентоспособности.

Список литературы: 1. Е.А. Лужковская, Е.П. Ченцова Управление кадровым потенциалом промышленного предприятия // Молодые ученые – наука и производство: Сборник трудов всероссийской научно-практической конференции: Старый Оскол: СТИ МИСиС. – 2008. – Т.3. – С. 197-201. 2. Иванова Е.А. Оценка конкурентоспособности предприятия: Учеб. пособие. – Ростов-н/Д: Феникс, 2008. 3. Лифиц И.Ф. Конкурентоспособность товаров и услуг: Учебное пособие. – М.: Высшее образование, 2007. 4. Степанова Е. Ю. Теоретические основы создания системы управления конкурентоспособностью образовательных программ // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2010. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.jurnal.org/articles/2010/ekon65.html> 5. Кохановская И.И. Кадровый потенциал предпринимательской деятельности / И.И. Кохановская // Кадровик. – 2003. – №3. – С. 45-50.

Надійшла до редколегії 11.09.2013

УДК 331.103.32
ББК 65.290-2

Определение конкурентоспособности управленческих работников / Гриднева Г.И., Понкратова И. А., Илларионова Е. А. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53(1026). – С. 44–47. – Бібліогр.: 10 назв.

Метою дослідження є аналіз і регулювання рівня потенціалу управлінського персоналу, ступеня його відповідності вимогам ринку праці, визначення конкурентоспроможності управлінських працівників та шляхів її підвищення.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, потенціал управлінського персоналу, рівень конкурентоспроможності

The aim of the research is the analysis and regulation of the level of potential management personnel, and the degree of its conformity to the requirements of the labour market, the definition of competitiveness of managerial employees and ways to improve it.

Keywords: competition, competitiveness, potential management personnel, the level of competitiveness