

сформировать и которая позволит добиться успеха. В каждой организации существуют свои ценности, но не всегда они могут быть четко сформулированы и зафиксированы в организационных документах. В проведенном исследовании определено, что является наиболее важным для работы в конкретных организациях. Полученные результаты исследования позволяют понять, какие у современных организаций ценности и насколько они позитивны с позиции персонала. Результаты проведенного исследования помогают понять, насколько ценности организации соотносятся с ценностями сотрудников, что в результате определяет лояльность сотрудника к организации.

Каждая организация уникальна и обладает своими, присущими именно ей особенностями, которые определяются историей организации, характером бизнеса, экономическим состоянием, спецификой региона и клиентской базы, но прежде всего особенностями людей, которые в данной организации работают.

Для того чтобы ценности выполняли свою регулирующую функцию, сотрудники должны иметь согласованное представление о них. Поэтому руководство, не ограничиваясь представлением красивого перечня названий, должно постараться письменно дать определение каждой ценности, описать ее значение и привести примеры «наилучших практик» по каждой ценности. Это необходимо для того, чтобы у сотрудников были более конкретные ориентиры поведения.

Выводы

Конкурентоспособность как стратегическая характеристика возрастает при повышении устойчивости организации к воздействиям внешней среды, данная устойчивость в условиях турбулентности внешней среды возможна только при адаптивности системы, способности на быструю реакцию на внешние воздействия. Быстрая, безболезненная реакция коллектива на организационные изменения возможна при развитой организационной культуре.

Литература

1. Захаров А.В., Осипов И.С. Создание отраслевого рекрутингового центра // Транспортное дело России. № 4 (2008) с. 103-104.
2. Барыкин Д.В. Выбор стратегии поведения организации на рынке с учетом влияния внешней среды // Региональная экономика. Теория и практика №13 (52), 2007. с. 118-121.
3. Шарян Э.Г. Конкурентоспособность отечественных производителей автокомпонентов в условиях глобальной среды// Автомобильная промышленность № 9, 2009 с. 1-3.

Развитие человеческого капитала как фактор конкурентоспособности предприятия

к.э.н. доц. Сорокина Г.П., Чулкова О.О.
МГТУ «МАМИ»
(495)223-05-23(1364) sgalina74@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы влияния человеческого капитала на конкурентоспособность организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, конкурентоспособность, рынок труда.

Актуальный ныне вопрос о современной экономической ситуации в России и перспективах её экономического развития решается сквозь призму идеи постиндустриализма. Научное сообщество свыклось с мыслью о постиндустриальном обществе как реальности для развитых и ближайшей перспективе для успешно развивающихся модернизирующихся стран. Постиндустриальное общество в отличие от индустриального рассматривается, прежде всего, как общество информационное. И хотя классическое информационное общество пока не состоялось, основные технико-экономические атрибуты постиндустриализма сложились. Это преобладание в ВВП доли услуг, снижение доли занятых в отраслях материального произ-

водства, сужение сферы материального производства и услуг в домашнем хозяйстве, компьютеризация всего хозяйственного комплекса, контроля за его деятельностью и многие другие признаки.

В России они пока проявляются весьма слабо, а спад производства, снижение конкурентоспособности, национального дохода и индекса человеческого развития не позволяют проследить в необходимой динамике эту важнейшую общемировую тенденцию. Отечественные и зарубежные трактовки и определения конкуренции и конкурентоспособности представлены в довольно широком диапазоне. Наиболее распространенной из них является теория М. Портера, основанная на изучении воздействия на конкурентоспособность внешней среды и выделения градации конкурентных преимуществ. Р. Макконел и Л. Брю рассматривали конкурентоспособность с точки зрения степеней свободы потребителей и производителей. Питер Друкер и Филипп Котлер рассматривали конкурентоспособность как полное соответствие продукции и услуг организации запросам потребителей. И. Ансофф одной из ключевых целей стратегического менеджмента считал достижение организацией устойчивой конкурентоспособности. На системном подходе Р.Л. Акоффа основаны большинство методик оценки конкурентоспособности. Развитие теории системного подхода в оценке конкурентоспособности, применения маркетинговых механизмов к управлению конкурентоспособностью, например на основе сегментирования рынка и понятия «ценовая дискриминация», прослеживается в трудах П. Милгрона. Применение в оценке конкурентоспособности реальных финансовых, организационных и макроэкономических показателей представлены в трудах Р. Каплана, Д. Нортон, С. Фишера, в том числе данные авторы рассматривают конкурентоспособность в качестве устойчивости организации с применением оценки устойчивости организации на основе системы сбалансированных показателей. Включение в систему управления конкурентоспособностью организации, её продукции и услуг имиджевой составляющей предложено в трудах К. Омае. Глубокий анализ методов управления конкурентоспособностью представлен в трудах Г.Л. Азоева, Б.А. Райзберга, В.И. Синько, Р.А. Фатхутдинова. В большинстве трудов конкурентоспособность рассматривается как адаптивность компании к внешней среде. Адаптивность к внешней среде зависит от уровня развития коллектива, а следовательно, от развития человеческого капитала организации. В России развитие человеческого капитала затрудняется наличием множества диспропорций в кадровой политике, в том числе гендерного, регионального и профессионального характера.

На сегодняшний день автомобильная промышленность в России столкнулась с такой проблемой, как нехватка квалифицированных специалистов. Одна из причин появления данной проблемы является отсутствие мотивации специалистов работать именно на данных предприятиях.

В России средняя зарплата на конец апреля 2010 года составила 20 383 рубля. [1]. И по сравнению с апрелем 2009 года выросла на 12,4 процента. Об этом сообщил Росстат. По мнению экспертов, эта цифра имеет отношение далеко не ко всем россиянам, пишет «Новый Регион» со ссылкой на «Российскую газету».

Реально 20 тысяч рублей в месяц и больше зарабатывают лишь треть россиян – 33 процента. Остальные 67 процентов имеют более низкие доходы.

По данным статистики, меньше всего платят работникам сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства – в среднем 9618 рублей в месяц. Немного опережают селян работники текстильного и швейного производства – 10 тысяч 74 рубля в месяц. На производстве кожи, изделий из кожи и обуви зарабатывают 10 616 рублей, а на обработке древесины и производстве изделий из дерева – 12 164 рубля, в образовании – 13 494 рубля, здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 14 983 рубля.

Самыми «зажиточными» являются люди, добывающие топливно-энергетические полезные ископаемые – в среднем 47 559 рублей в месяц (самый высокий показатель в обзоре), производящие нефтепродукты – 45 228 рублей и специалисты в области финансовой дея-

тельности – 45 959 рублей.

При этом практически каждый седьмой россиянин продолжает жить за чертой бедности и имеет доходы ниже прожиточного минимума (5144 рубля). На конец 2009 года таковых было 18,5 миллиона человек, или 13,1 процента от общего числа жителей страны.

Что касается рынка труда, то в отчете службы исследований группы компаний HeadHunter проанализированы изменения, которые произошли на рынке труда в целом, а также в отдельных профессиональных сферах.

В 2010 году на рынке труда наблюдался более быстрый рост количества вакансий, чем в 2009 году.

Наибольшая динамика прироста вакансий в 2010 году по сравнению с 2009 годом была отмечена у специалистов сферы «Рабочий персонал», «Начало карьеры/студенты», «Спортивные клубы/фитнес/салоны красоты», «Домашний персонал», «Инсталляция и сервис», а наименьшая – у специалистов сферы «Высший менеджмент», «Страхование» и «Добыча сырья».

В 2010 году в целом на рынке труда наблюдалась более низкая соискательская активность, нежели в 2009 году.

Февраль и октябрь были основными месяцами, когда соискатели проявляли наибольшую активность при поиске работы.

В 2010 году самыми дефицитными специалистами оказались люди, работающие на дому; труднее всего было устроиться специалистам, желающим работать в некоммерческих организациях.

В целом в 2010 году в каждой профобласти был отмечен существенный рост количества вакансий для различных специалистов, исключением стала сфера «Высшего менеджмента», где динамика роста вакансий все еще носит нестабильный характер.

Динамика зарплат в каждой из проанализированных профобластей в 2010 году не вошла в фазу активного роста. По-прежнему у многих специалистов в конце 2010 года зарплата была или на уровне начала 2009 года, или даже ниже показателей 2009 года.

Уровень конкуренции при трудоустройстве практически по всем проанализированным специальностям в конце 2010 года оказался выше, чем за аналогичный период 2009 года (индекс HeadHunter на конец 2010 года был выше, чем в конце 2009 года, т.е. на одну вакансию в 2010 году приходилось больше резюме, чем в 2009 году). Исключением стали позиции прораба и менеджера по работе с клиентами.

Менеджер по работе с клиентами – самая дефицитная специальность в конце 2010 года, а исполнительный директор – самая востребованная (в конце 2009 года это были, соответственно, позиция программиста 1С и того же исполнительного директора).

Самая большая средняя зарплата в 2010 году была у генерального и финансового директоров, а самая маленькая — у мерчендайзеров и медсестер.

В течение 2010 года ситуация на рынке труда в целом была лучше, чем в 2009 году. Так, в декабре 2010 года по сравнению с январем 2008 года количество вакансий в базе HeadHunter уменьшилось на 18%, в то время как годом ранее, в декабре 2009 года, сокращение составило 32%.

В целом и в 2009, и в 2010 гг. на рынке труда наблюдался стабильный помесечный рост числа вакансий относительно января 2008 года с незначительным падением показателей в мае и декабре. При этом в 2008 году начиная с июля 2008 года наблюдалась обратная ситуация: количество вакансий постоянно сокращалось относительно уровня января 2008 года.

Снижение вакансий в декабре каждого года является следствием сезонности на рынке, когда деловая активность существенно замедляется.

Таким образом, можно говорить, что рынок труда начал восстанавливаться еще в 2009 году, а по итогам 2010 года ситуация практически стабилизировалась.

В связи с тем, что наша страна постепенно начинает выходить из кризиса, увеличивать-

ся потребности будут во всех отраслях. На любом растущем рынке востребованы, в первую очередь, менеджеры по продажам, и ощущается существенный дефицит технического и инженерного персонала, как правило, в связи с расширением производства.

Мониторинг кадрового обеспечения промышленности Москвы в развитии человеческого капитала показывает высокий возраст работников. На 35 из 111 предприятий-респондентов число специалистов и рабочих в возрасте более 50 лет достигает от 50 до 95%. Для московской агломерации характерна высокая текучесть кадров. Для 80% предприятий характерна текучесть специалистов в диапазоне 10%, причем для молодых специалистов — 20%, рабочих — 30%. Для 70-85% предприятий машиностроения и металлообработки характерна текучесть кадров: для специалистов со стажем — 20%, молодых специалистов — до 10, для рабочих — до 30%. Для 65-70% предприятий ОПК характерна текучесть специалистов со стажем 10%, для молодых специалистов — 5, для рабочих — 15%. Низок уровень заработной платы работников занятых в производственной сфере. Для специалистов со стажем текучесть выходит на естественный уровень начиная с величины заработной платы 12 тыс. руб., для молодых специалистов — 10 тыс., для рабочих — 10 тыс. руб. Затраты предприятий на стимулирование труда и профессиональное развитие персонала также способствуют снижению текучести работников предприятий. Текучесть кадров стабилизируется начиная с объема вложений в эти направления работы 4000-5000 руб. на одного работающего [2].

Профессиональное образование в вузах оторвано от производства, молодые специалисты подготовлены теоретически и не знают, как применить свои знания на практике. Оно нуждается в укреплении взаимосвязи учебных заведений и предприятий промышленности на договорной основе, создании базовых кафедр вузов на предприятиях, через которые будет осуществляться прием молодых специалистов на работу. Студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования должны обязательно проходить технологическую и преддипломную практику на профильном предприятии.

Недостаточно качество преподавания в вузах и в особенности привития практических навыков работы, слаба роль мастеров производственного обучения. Недостаточна эффективность производственной практики. Целесообразно развитие системы целевой подготовки специалистов с высшим образованием путем дополнения стандартных образовательных программ специальными программами, ориентированными на потребности конкретных предприятий в организации конкурентоспособного производства с использованием новых информационных технологий.

Основной недостаток выпускников вузов в том, что большинство выпускников устраиваются на работу не по специальности. Студенты должны проходить производственную практику на том предприятии, куда будут направлены после окончания учебы. Работодатель готов оплачивать затраты на обучение выпускников при условии последующей отработки по полученной специальности не менее 5 лет.

В ситуации жизненно необходимого реформирования деятельности предприятий промышленности для ориентации их на устойчивое развитие и конкурентоспособный уровень в условиях постоянно изменяющейся рыночной среды сформировался конгломерат проблем и задач по преимственности, разработке рыночных механизмов в экономической и нормативно-правовой среде и прошлому опыту управления развитием промышленности России с учетом особенностей её отраслей. Неблагоприятная экономическая среда — не основной фактор отсутствия инвестиционной активности в реальном секторе национальной экономики. Как показывает исследование, основными причинами отсутствия инвестиций на уровне предприятия являются его внутренние проблемы. Это, прежде всего, слабый менеджмент, незащищенность прав собственности, непрозрачность финансового состояния предприятия, отсутствие договорной дисциплины и высокой культуры организации производства. Кроме того, отмечается слабая преимственность рыночных методов управления предприятием, таких как корпоративное управление, маркетинговые методы, управление знаниями, антикризисное

управление и др. Все это значительно повышает инвестиционные риски и снижает возможности отечественных предприятий промышленности для получения международных инвестиций. Кроме того, реализуемый принцип теории либерализации экономики, устраняющий государство из сферы активного влияния на неё, является одной из основных причин негативных последствий рыночных преобразований. Государство как собственник или крупный акционер не проводит активной политики по реформированию государственных и приватизированных предприятий и не оказывает им государственной поддержки в адаптации к рыночной системе хозяйства, хотя каждое предприятие является не только системообразующим звеном экономики, но и сферой интересов различных социальных институциональных агентов от работников и акционеров до фискальных потребностей бюджета всех уровней. Отсутствие эффективных форм и правил взаимоотношений между различными группами интересов является препятствием к проведению реструктуризации предприятия, порождает чрезмерную консервативность при его реформировании.

Несмотря на общность с мировыми тенденциями, характерными для индустриальных и постиндустриальных развитых стран, смена общественно-экономического уклада в России привела к резкому снижению уровня ее научно-технического и индустриального развития, сформировав приоритетные проблемы экономики, которые требуют разрешения в ближайшее время. Это:

- рост производительности труда, обеспечивающий устойчивое повышение эффективности экономического развития, снижение издержек, увеличение заработной платы и потребительского спроса;
- межотраслевой перелив инвестиций (от топливно-сырьевых отраслей к отраслям, производящим конечную продукцию), обеспечение обновления основных фондов для отраслей, ориентированных на внутренний рынок;
- рост доли научно-технических новшеств, обеспечивающих повышение конкурентоспособности продукции.

Выживание хозяйственных промышленных субъектов в конкурентной среде, обеспечение высокого уровня приспособляемости к изменяющейся конъюнктуре рынка становится возможным – и об этом свидетельствует мировой опыт – лишь на базе широкого освоения и тиражирования научно-технических новшеств. Сегодня это магистральный путь к достижению максимальной конкурентоспособности отрасли, предприятия и выпускаемой им продукции. Выпуск продукции, удовлетворяющей новейшим требованиям научно-технического прогресса, способствует решению и узловой проблемы конкурентоспособности, связанной с разрешением основного ее противоречия – конфликта интересов производителя и потребителя. Ее решение лежит в плоскости создания и реализации инновационной концепции, охватывающей взаимосвязанный (сопряженный) комплекс мер по маркетингу, производству нового товара, сбыту и др.

Исследование субъектов инновационной деятельности предполагает проведение анализа с точки зрения их роли и значения в экономике индустриально и постиндустриально развитых стран, а также их экономических отношений и функций, ими выполняемых.

В России на первый план выходит инновационное развитие страны, следовательно, требуется уделять большое внимание управлению и организации инновационной деятельности. Инновационная модель развития может быть использована как для всей страны, так и для отдельных территорий, отраслей, предприятий.

Существенное значение в использовании инновационного потенциала и его преимуществ имеют управленческие решения всех уровней. Инновационный менеджмент становится стержнем управления экономикой, её экономической политикой и идеологией.

В период становления рыночной экономики и акционирования предприятий промышленности и НИИ практически были разорваны связи между научно-исследовательскими, учебными и промышленными организациями. Разрыв этих жизненно необходимых для фор-

мирования конкурентного производства связей повлек за собой стагнацию инновационного развития предприятий и, как результат, резкое снижение конкурентоспособности продукции и самих предприятий, а в худшем случае – их банкротство. Научные учреждения, лишившись государственного централизованного финансирования, связей с предприятиями и заказов на научно-исследовательскую деятельность, увлеклись получением прибыли от сдачи внаем принадлежавших им территорий и растеряли практически весь свой научный потенциал. Вузы, потеряв связь с предприятиями, замедлили обновление учебных программ и технологий, в результате чего студенты не получают комплексной целевой подготовки для предприятий промышленности, не проходят реальную практику на предприятиях, получают знания с отставанием на 5-10 лет. В результате адаптация персонала на предприятии занимает не положенные две-три недели, а может затягиваться на полгода-год. Предприятия вынуждены тратить средства на дообучение и переобучение персонала, что снижет экономическую эффективность производства и практически сводит к нулю конкурентоспособность выпускника вуза, не имеющего опыта практической деятельности. В связи с переходом к рыночной экономике значительно усложнился процесс оформления договоров на практику студентов. Предприятия не готовы предоставлять студентам информацию, необходимую для полноценного прохождения практики. В результате учебная и производственные практики студентов носят в большинстве случаев формальный характер, студент не приобретает навыков практической деятельности. Коммерциализация сознания затмевает научно-технические стремления студентов. Как следствие вышесказанного, растет безработица среди молодежи, социальная напряженность региона, снижение инновационной активности предприятий и их конкурентоспособности. Налоговые поступления падают, регион становится дотационным.

Выводы

Все вышесказанное обуславливает необходимость разработки механизма взаимодействия предприятий промышленности, вузов и регионов. Конкурентоспособность предприятий напрямую зависит от ориентации предприятия на свой кадровый потенциал. Управление знаниями уже стало ключевым направлением кадровой политики многих крупных организаций, но работы в этом направлении ведутся разрозненно, нецеленаправленно. Большинство авторитетных маркетинговых агентств заявляют о том, что 90% выпускников вузов вынуждены проходить профессиональную переподготовку при поступлении на работу. Предприятия тратят значительные средства на дообучение и переобучение персонала, что определенно являлось бы положительной тенденцией, если бы не тот факт, что более 40% из прошедших переподготовку, закончили вузы менее чем 5 лет назад. Эта ситуация обостряет основной вопрос современного образования – качество подготовки специалистов. Основным приоритетом современного профессионального образования является ориентация образовательных услуг на практическую подготовку. Современная экономика, состояние постоянно изменяющейся внешней среды модифицирует сложившийся взгляд на профессиональное образование и требует переориентации его с предметно ориентированных форм на подготовку профессионально мобильных, коммуникационно-компетентных, творческих специалистов, способных быстро и эффективно переквалифицироваться с учетом требований научно-технического прогресса. Похожие требования предъявляются и к образовательной системе. Требуется внесение определенных корректив в формирование учебных планов и программ профессионального образования. В качестве основного фактора обновления профессионального образования сегодня выступают запросы развития экономики и социальной сферы, науки, техники, технологий. Система профессионального образования отстает от требований рынка труда на 5-7 лет, что делает ее неконкурентоспособной. Это позволяет сделать вывод, что симбиоз вузовской науки и предприятий промышленности жизненно необходим и очевиден.

Необходимо создание регионально-отраслевых ассоциаций, в задачи которой должны входить разработка региональных и отраслевых образовательных стандартов профессио-

Раздел 4. Гуманитарные и социально-экономические науки.

нального образования, рекомендации по содержанию специализированных образовательных программ, содействие в стажировках и прохождении различных видов практик, в трудоустройстве выпускников. Реализация данного предложения позволит предприятиям получить доступ к инновационным идеям со стороны молодых специалистов вузов, облегчить поиск высококвалифицированного персонала среди выпускников вузов, а также снизить период социальной адаптации персонала на начальном этапе работы за счет того, что студенты будут проходить все виды практик на предприятиях отрасли. Для профессионального образования это обеспечит следующие преимущества: обеспечение местами практик студентов; развитие прикладных научных исследований; получение передового научно-практического опыта и дополнительное финансирование от НИР; снижение разрыва между полученными в вузе знаниями студентов и использованием их на практике. Регион получит снижение безработицы среди молодежи; интенсивное инновационное развитие предприятий промышленности и, как результат, увеличение налоговых поступлений.

Литература

1. «Средняя заработная плата в России», www.jobsmarket.ru
2. Рынок труда и профессионально образование – каков механизм сотрудничества? Информационный бюллетень. – М.: ГУ – ВШЭ, 2007. 8 (31). с. 104.
3. Шарян Э.Г. Конкурентоспособность отечественных производителей автокомпонентов в условиях глобальной среды // Автомобильная промышленность № 9, 2009 с.1-3.

Принципы построения рейтинга надежности бизнес- партнеров инновационного предприятия

к.э.н. доц. Сметанов А.Ю.
ОАО НПП «Сapfir»
+7(499)369-30-36, sm@sapfir.ru

Аннотация: В статье рассмотрены методологические аспекты построения рейтинга надежности компаний в условиях рынка. Предложена система принципов, позволяющая построить корректную процедуру рейтингового анализа.

Ключевые слова: рейтинг, экспертные оценки, моделирование.

Для осуществления бизнес – проектов предприятие привлекает в качестве партнеров банки, лизинговые и страховые компании, поставщиков комплектующих, прибегает к услугам посредников для реализации продукции. Для построения рейтинга их надежности необходимо решить следующие задачи:

- обосновать перечень показателей, отражающих надежность обеспечения качества услуг, предоставляемых предприятию;
- разработать научно обоснованную процедуру обработки, выделенных показателей, позволяющую ранжировать компании-партнеры по мере убывания надежности обеспечения качества поставляемой продукции и услуг.

При выборе перечня показателей, отражающих надежность обеспечения качества продукции и услуг компанией-партнером необходимо учитывать ряд факторов:

- историю работы компании-партнера на рынке России (длительность работы, динамику роста объемов поставок, наличие претензий со стороны контролирующих органов, наличие претензий со стороны потребителей);
- финансовое состояние компании-поставщика (капитализацию, наличие задолженности, ликвидность);
- качество менеджмента (профессиональный уровень, склонность к риску, прозрачность финансов, используемые системы страхования).

Спрос на подобную информацию вызвал появление ряда методик рейтингового анали-