

УДК 65.01

*В.А. Васяйчева, В.А. Сахабиев, Г.А. Сахабиева**

О ПОДХОДАХ К УПРАВЛЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассматриваются вопросы управления конкурентоспособностью и разработки стратегии по ее повышению; утверждается идея о том, что для эффективного развития и успешного функционирования на рынке предприятие должно иметь определенную совокупность преимуществ перед конкурентами.

Ключевые слова: конкурентоспособность, уровень конкурентоспособности, инновации, трудовой потенциал, мотивация, уровень профессионализма.

События последнего десятилетия в России и в мире приводят к мысли о том, что основным инструментом управления промышленными предприятиями считаются инновации [1]. Однако следует иметь в виду, что качество их разработки и эффективность внедрения находятся в прямой зависимости от уровня профессионализма сотрудников и методов мотивации и стимулирования их трудовой активности.

С.В. Шекшня отмечает, что в современной теории менеджмента управление персоналом на предприятии является эффективным в зависимости от того, как используются трудовой потенциал, физические, умственные и предпринимательские способности для решения стоящих задач [2].

Постиндустриальное общество, в направлении к которому движутся мир и наша страна, и инновационное реструктурирование отечественной экономики предполагают переход от развития, базирующегося на использовании природных ресурсов, к динамике, основанной на эксплуатации человеческого интеллекта, на наукоемких производствах и фундаментальных открытиях. Очевидно, что приоритетным становится сохранение и наращивание человеческого потенциала страны, способного эффективно адаптироваться к уплотнению потока нововведений [3; 4].

Действительно, трудовой потенциал предприятия является его главным ресурсом, поскольку только благодаря человеческому разуму может создаваться новая, конкурентоспособная продукция. Концепция человеческого капитала, интенсивно развивавшаяся во второй половине XX столетия, трансформировалась в возможности, замещающие экономическое благосостояние. Из этой теории непосредственно следует, что цель развития – предоставить человеку «возможность выбора», реализуемую в свободном развитии интеллектуальных и всех иных творческих способностей.

Исследования в области управления предприятиями за счет эффективного управления персоналом проводили отечественные ученые Б.М. Генкин, М.П. Афанасьев, А.Ю. Егоров, В.С. Кабаков, А.П. Егоршин, А.К. Казанцев, А.Я. Кибанов, Е.М. Карлик, Г.А. Краюхин; а также зарубежные экономисты И. Ансофф, А. Дайян, Ж. Ламбен, К. Менар, М.Х. Мескон, А. Файоль и др.

* © Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А., 2014

Васяйчева Вера Ансаровна (VeraAVasyucheva@yandex.ru), кафедра общего и стратегического менеджмента; *Сахабиев Виталий Ансарович* (sakhabiev@gambler.ru), *Сахабиева Галина Александровна* (galinasakh@mail.ru), кафедра математики и бизнес-информатики Самарского государственного университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

По мнению Б.М. Генкина, в русском языке возможности человека в производственной деятельности наиболее адекватно выражаются термином «трудовой потенциал».

Проводимые Э. Мэйо хотторнские исследования акцентировали внимание менеджмента на человеческом факторе производства. Хотторнский эксперимент — это серия социально-психологических работ, в результате которых через 2,5 года без дополнительных затрат производительность труда на заводе выросла на 40 %, прогулы сократились на 80 %, резко упала текучесть кадров. Основным теоретическим результатом эксперимента стало осознание зависимости производительности труда работающего от внимания и заинтересованности в нем менеджера, а также внутриличностной мотивации персонала. Исследования М. Фоллет также убедительно доказывали целесообразность открытого общения с персоналом. Были установлены следующие зависимости:

- 1) работники при традиционном неподдерживающем (формальном) контроле систематически стремятся ограничивать выработку;
- 2) работники имеют лучший настрой и работают интенсивнее при наличии поддерживающего контроля (инспектор по поддержке действительно заботится об улучшении условий работы и о самих подчиненных);
- 3) на поведение работников влияет также «неформальная» структура в виде малых групп, поддерживающих или осуждающих действия их членов в организации.

Разработанные Д. Макгрегором «теории X и Y» по-новому объяснили поведение рабочих, имеющих противоположные трудовые установки, сформированные в ходе их социализации еще с детства.

Важные исследования в области организационного гуманизма провел американский психолог А. Маслоу, выдвинувший концепцию о «самореализующемся» работнике, достигшем высшего уровня реализации потребностей, поскольку он смог удовлетворить все предыдущие за счет максимального использования всех своих способностей, личной независимости и ответственного отношения к работе.

Таким образом, человеческий фактор производства — это совокупность социальных, психологических и биологических свойств работника, проявляющихся в трудовой деятельности. Это более емкое понятие, чем «рабочая сила». Наряду со способностью к выполнению трудовых операций определенной сложности оно включает организованность, высшим проявлением которой является самодисциплина; инициативу и предприимчивость, в т. ч. вне рамок должностных инструкций; отношение к труду как высшей социальной ценности; профессиональную честность и добросовестность. Качество работы — мерило развития человеческого фактора. Развитие трудового потенциала личности связано уже не столько со скоростными навыками выполнения заданной операции, сколько с уровнем экономического мышления работника. Сбалансированность компонентов трудового потенциала не сводится к соответствию тарифного разряда сложности выполняемой работы, а профессионально-квалификационного состава работников — отраслевой и технологической структуре производства.

Вышеперечисленные теории повышения конкурентоспособности предприятий становились все более совершенными с течением времени, приобретали все более эффективный характер [5].

В современной литературе выделяются три критерия, формирующие концепцию управления конкурентоспособностью предприятия [6]:

- мотивы к эффективной экономической деятельности на рынке;
- объем ресурсов для реализации экономической деятельности;
- способность оказывать влияние на конкурентов.

То есть под конкурентоспособностью промышленного предприятия следует понимать такое его состояние, при котором оно может эффективно функциониро-

вать в условиях возможного противостояния конкурентам [7]. Однако к данному определению необходимо добавить и тот факт, что конкурентоспособность предприятия оказывает непосредственное влияние на удовлетворенность трудом работников предприятия, уровень их заработка, а следовательно, и на степень благосостояния населения страны в целом.

Вопрос управления конкурентоспособностью является актуальным для многих участников на рынке, которым важно рассчитать некоторую совокупную характеристику. Она получила название «уровень конкурентоспособности». Данная категория отражает степень превосходства объектов. Ее оценка показывает положение, занимаемое предприятием на рынке (как внутреннем, так и внешнем), его инвестиционную привлекательность (как для иностранных, так и для отечественных инвесторов), степень развития кадрового ресурса, инновационную активность организации и пр., а также является основой для разработки конкурентной стратегии.

Уровень конкурентоспособности может определяться при выборе оптимального решения для различных экономических задач. Это универсальный показатель, заключающий в себе информацию о состоянии хозяйствующего субъекта на рынке, которая представляет практическую ценность для любого его участника.

Уровень конкурентоспособности рассчитывается на основе ряда критериев, характеризующих качественные и количественные аспекты деятельности промышленного предприятия с той или иной стороны, например:

- производство: используемые производственные технологии, инновационная активность персонала, производительность труда, фондоотдача, рентабельность и пр.;
- ресурсы: наличие необходимого объема ресурсов (финансовых, трудовых, материальных и пр.), производственные затраты и возможность их оптимизации, коэффициент платежеспособности, автономии, ликвидности, оборачиваемости оборотного капитала и пр.;
- сбыт и продвижение: уровень качества продукции, имидж и репутация предприятия, клиенты предприятия и возможность увеличения их числа, филиальная сеть и возможность ее расширения и пр.

Целостное представление о том или ином уровне конкурентоспособности предприятия складывается из так называемого обобщенного (комплексного) критерия, который включает в себе усредненную характеристику некоторого набора факторов, отражающих объективную оценку работы всех подразделений и служб организации.

С целью повышения значения данного показателя необходимо проведение ряда мер, направленных не только на модернизацию производственного процесса, а также изменение системы управления предприятием, но и на интеграцию проводимых мероприятий с общими стратегическими целями и основными конкурентными преимуществами.

На практике существует множество подходов, позволяющих оценивать конкурентоспособности организации. Особое внимание стоит уделить методам зарубежных авторов, которые отличаются более глубокой проработанностью и широкой областью применения.

1. Методы оценки конкурентоспособности, основанные на теории равновесия и теории факторов производства.

Под равновесием подразумевается такая стадия функционирования предприятия, когда нет стимулов для изменения текущего положения. В подобной ситуации все производственные факторы используются с постоянной и одновременно наибольшей производительностью. Вероятность роста объема производства становится максимальной в случае оптимального расходования ресурсов. Наличие на пред-

приятия подобных факторов и их использование с лучшей, чем у конкурентов, производительностью определяют высокий уровень конкурентоспособности.

2. Методы оценки конкурентоспособности, основанные на теории эффективной конкуренции, отражающей наиболее важные аспекты хозяйственной деятельности предприятия.

В условиях глобализации экономики приобретает значимость подход к оценке стоимости как оценке уровня конкурентоспособности предприятий. Научно обоснованные процессы оценки и управления стоимостью хозяйствующего субъекта заключают в себе основные аспекты обеспечения высокого уровня конкурентоспособности. Прежде всего это связано с применением точно определенных методов, основанных на использовании целого ряда критериев. Основным показателем конкурентоспособности является рост стоимости предприятия.

3. Методы оценки конкурентоспособности, основанные на показателях качества готовой продукции предприятия.

Конкурентоспособность предприятия в данном случае находится в прямой зависимости от конкурентоспособности его продукции. В свою очередь, уровень конкурентоспособности продукции будет тем выше, чем больше разница между ее потребительской ценностью и ценой.

4. Матричный метод оценки конкурентоспособности предприятия.

Главным принципом метода является построение матрицы, в которой темпы роста емкости рынка располагаются в столбцах, а доля на рынке в логарифмическом масштабе – в строках. Наиболее конкурентоспособными будут параметры, занимающие наибольшую долю на быстрорастущем рынке.

Большое количество разнообразных методов и методик оценки уровня конкурентоспособности сводится к тому, что в целом конкурентоспособность предприятия определяется как совокупность взаимосвязанных факторов, оказывающих прямое воздействие на эффективность экономической деятельности организации и регулируемых посредством стратегической модели развития предприятия, созданной на базе управления конкурентоспособностью готовой продукции.

Конкурентоспособность предприятия на рынке зависит как от воздействия конкурентных сил, так и от существующих на данном этапе развития экономики внешних условий, в которых происходит прямое или косвенное взаимодействие хозяйствующего субъекта с прочими элементами экономической системы, например:

- 1) условия, складывающиеся под влиянием одних субъектов на деятельность других (сговор некоторых участников рынка);
- 2) условия функционирования хозяйствующих субъектов, созданные в результате регулирующей деятельности государства (изменения в законодательной базе);
- 3) условия, не поддающиеся регулированию как со стороны государства, так и со стороны хозяйствующих субъектов (открытие нового месторождения полезных ископаемых).

Таким образом, в зависимости от степени преобладания одних факторов внешней среды над другими происходит изменение конкурентоспособности субъекта хозяйственной деятельности. Причем если их влияние способствует улучшению конкурентных позиций предприятия, то имеет место положительная динамика изменения конкурентоспособности. В противном случае следует говорить об ухудшении либо неизменном уровне конкурентоспособности (отрицательная динамика).

Проведенный анализ свидетельствует о многогранности и многоаспектности понятия «конкурентоспособность». Эффективная реализация стратегии управления конкурентоспособностью промышленных предприятий зависит не только от условий реализации планов и решения задач оптимального использования ресурсов (в том числе и кадровых), но и от создания эффективной модели управления самой

конкурентоспособностью [8]. В сложившихся экономических условиях данная проблема проработана на достаточно низком уровне. В связи с этим особую актуальность приобретает дальнейшее совершенствование принципов, форм и методов развития инновационных предложений и практических рекомендаций для формирования и реализации методов управления конкурентоспособностью организаций.

Библиографический список

1. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Стратегия оптимального развития экономики региона // Основы экономики, управления и права. 2013. № 1 (7). С. 80–82.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практ. пос. М.: Интел-синтез, 1997. 336 с.
3. Васяйчева В.А., Сахабиева Г.А., Сахабиев В.А. Развитие механизма управления предприятиями топливно-энергетического комплекса на основе совершенствования кадровой политики. Самара: Изд-во СМиУ, 2012.
4. Васяйчева В.А., Сахабиева Г.А., Сахабиев В.А. Совершенствование управления организацией // Вестник Самарского муниципального института управления. 2012. № 4 (23). С. 22–30.
5. Васяйчева В.А. Онтологические аспекты формирования стратегии управления конкурентоспособностью предприятий // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 4 (105). С. 121–125.
6. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. К вопросу о повышении конкурентоспособности промышленных предприятий // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 10 (111). С. 13–18.
7. Васяйчева В.А. Предпосылки возникновения и развития стратегии управления конкурентоспособностью предприятий топливной промышленности // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2013. № 16. С. 21–28.
8. Васяйчева В.А. Управление конкурентоспособностью предприятий топливной промышленности // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 1 (102). С. 27–31.

References

1. Vasyaycheva V.A., Sakhabiev V.A., Sakhabieva G.A. Strategy of optimal development of economics of the region // *Osnovy ekonomiki, upravleniia i prava*. 2013. № 1 (7). P. 80–82.
2. Shekshnya S.V. Human resource management of a modern organization: education and practical guide. M.: Intel-sintez, 1997. 336 p.
3. Vasyaycheva V.A., Sakhabieva G.A., Sakhabiev V.A. Development of the mechanism of management by the enterprises of fuel and energy complex on the basis of improvement of personnel policy. Samara: Izd-vo SMIU, 2012.
4. Vasyaycheva V.A., Sakhabieva G.A., Sakhabiev V.A. Improvement of the management by organization // *Vestnik Samarskogo municipal'nogo instituta upravleniia*. 2012. № 4 (23). P. 22–30.
5. Vasyaycheva V.A. Ontological aspects of formation of the strategy of management by the competitiveness of enterprises // *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2013. № 4 (105). P. 121–125.
6. Vasyaycheva V.A., Sakhabiev V.A., Sakhabieva G.A. To the question of increasing competitiveness of industrial enterprises // *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2013. № 10 (111). P. 13–18.
7. Vasyaycheva V.A. Preconditions of appearance and development of the strategy of management by competitiveness of enterprises of fuel industry // *Vestnik Universiteta (State University of Management)*. 2013. № 16. P. 21–28.
8. Vasyaycheva V.A. Management by competitiveness of enterprises of fuel industry // *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2013. № 1 (102). P. 27–31.

*V.A. Vasyaycheva, V.A. Sakhabiev, G.A. Sakhabieva**

**ON APPROACHES TO THE MANAGEMENT BY COMPETITIVENESS
OF INDUSTRIAL ENTERPRISES**

In the article the questions of management by competitiveness and development of the strategy of its increasing are viewed; the idea that for the effective development and successful functioning on the market, the company must have a certain set of advantages over competitors is established.

Key words: competitiveness, level of competitiveness, innovations, labour employment potential, motivation, level of professionalism.

* *Vasyaycheva Vera Ansarovna* (VeraAVasyaycheva@yandex.ru), the Dept. of General and Strategic Management; *Sakhabiev Vitaly Ansarovich* (sakhabiev@rambler.ru), *Sakhabieva Galina Aleksandrovna* (galinasakh@mail.ru), the Dept. of Mathematics and Business Informatics, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.