

На правах рукописи



ВЛАДЫКИНА ЛАРИСА БОРИСОВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

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

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Челябинск
2010

Диссертационная работа выполнена в Уральском социально-экономическом институте (филиал) Академии труда и социальных отношений

Научный руководитель доктор экономических наук,
старший научный сотрудник
Белкина Надежда Андреевна (Россия),
ведущий научный сотрудник
Челябинского филиала Института экономики
УрО РАН, г. Челябинск

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Тащев Александр Кузьмич (Россия),
заслуженный деятель науки и
техники РСФСР, профессор
ГОУ ВПО «Южно-Уральский
государственный университет», г. Челябинск

кандидат экономических наук, доцент
Коротина Наталья Юрьевна (Россия),
заведующая кафедрой «Экономика и финансы»
Челябинского института (филиал) ФГОУ
ВПО «Уральская академия государственной
службы», г. Челябинск

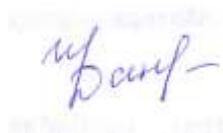
Ведущая организация: ГОУ ВПО «Уральский государственный
экономический университет»,
кафедра «Экономика труда и управление
персоналом», г. Екатеринбург

Защита состоится «30» июня 2010 г. в 13-00 часов на заседании Диссертационного совета ДМ. 212.298.15 при ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. Ленина, 76. Учебно-методический центр кафедры «Экономическая теория и мировая экономика».

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»

Автореферат разослан « 28» мая 2010г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических
наук, профессор



И.В. Данилова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современном мире Российская Федерация все больше зависит от международного разделения труда и глобальных процессов в мировой экономике, где господствуют транснациональные корпорации. На российский рынок пришли эффективные европейские, американские, японские и другие конкурентоспособные компании. Стремление России войти во Всемирную торговую организацию (ВТО) существенно ограничивает возможности государства защищать внутренний рынок через систему таможенных пошлин, субсидий и т.п. В сложившихся обстоятельствах обостряется конкуренция, и не всегда российские предприятия сохраняют свои позиции. В связи с этим конкурентоспособность экономики России падает; это подтверждается тем, что в международном рейтинге конкурентоспособности стран мира она с 49-го в 1996 г. отодвинулась на 58-е место в 2008 году¹.

Опыт развитых стран показал, что высокая конкурентоспособность фирм обеспечивается не столько за счет природных ресурсов и современной техники, сколько за счет быстрого развития человеческого капитала. К сожалению, российское государство инвестирует явно недостаточно средств в основные отрасли, например, в образование 3,9 % от ВВП, а западные страны соответственно 4,5 – 6 %, что изначально определяет разный уровень квалификации и развития потенциала работников². Российские предприятия инвестируют в развитие персонала в несколько раз меньше средств, чем фирмы стран с развитой экономикой. Сама экономическая действительность остро ставит вопрос о повышении конкурентоспособности человеческого капитала российских предприятий. Однако этот факт осознан далеко не всеми собственниками российских предприятий, кроме того, и вклад экономической науки в теоретическое обоснование этого жизненно важного для России процесса не достаточен. Как показывает анализ научных источников, не разработаны основополагающие вопросы конкурентоспособности предприятий и их человеческого капитала. Большинство исследователей не разделяют эти два вида конкурентоспособности; недостаточно методическое обеспечение оценки конкурентоспособности человеческого капитала пред-

¹ Поливанов. А. Рейтинг глобальной конкурентоспособности. Россия заняла 58-е место. : справка Всемирного экономического форума [Электронный ресурс] // FEA.RU. – Режим доступа: http://www.fea.ru/FEA_news_1101.html. - (16.07.2009).

² Дмитриев М. Россия-2020: долгосрочные вызовы развития : лекция [Электронный ресурс] // ПОЛИТ. РУ. – Режим доступа: <http://www.polit.ru/lectures/2007/12/21/dmitriev.html>. - (16.11.2008).

приятый. Названные проблемы становятся все более актуальными в свете принятой Концепции социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, перехода к инновационной экономике. Все перечисленное выше подтверждает актуальность диссертационной работы.

Степень разработанности проблемы. Анализ научных источников показывает, что проблемы конкурентоспособности человеческого капитала предприятий как основы современной стратегии экономического развития в теоретическом и методическом аспектах исследованы недостаточно. Для отечественной и зарубежной научной литературы характерно отсутствие единства взглядов по этим вопросам.

Теоретический фундамент учения о человеческом капитале предприятий и конкурентоспособности предприятий был заложен представителями классической экономической теории: А. Смитом, И. Фишером, Д. Рикардо, Ж-Б. Сеем, А. Маршаллом, К. Марксом, И. Ансоффом, Г. Беккером, Т.У. Шульцем, Т.П. Шульцем, Р.Н. Боццо, П. Хейне, К.Р. Макконеллом, Ж.Ламбенном, Н. Хиксом, П. Драккером и др.

Проблемы конкурентоспособности предприятий были рассмотрены также отечественными исследователями, среди них: Г.Л. Азоев, В.А. Белкин, В.А. Винокуров, О.С. Виханский, В.П. Горшенин, И.У. Зулькарнаев, В.А. Киселева, Б.А. Котляр, Л.В. Лабунский, И.В. Лаврентьева, П.П. Лутовинов, И. Максимов, М.Г. Миронов, Н.К. Моисеева, А.А. Никифоров, В.В. Новожилов, Ю.Г. Одегов, Н.Я. Петраков, С.А. Попов, Ю.Б. Рубин, Г.Г. Руденко, А.К. Тащев, Р.А. Фатхутдинов, В.Е. Хруцкий, А.Ю. Юданов и др.

Современные проблемы человеческого капитала исследуются в работах В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, Б.М. Генкина, Р.И. Капелюшниковой, А.Я. Кибанова, Г.Б. Клейнера, Д. Кревенса, М.М. Критского, В.И. Марцинкевича, М. Мескона, Е.А. Неживенко, М. Портера, И.В. Соболевой, С.И. Сотниковой, С.Г. Струмилина, Я. Фитц-енца, Д. Хасби, О.В. Юшкова и др.

Однако нерешенными остаются вопросы, связанные с формированием и оценкой конкурентоспособности человеческого капитала предприятия.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке основных направлений формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия.

Задачи диссертационного исследования. Для достижения поставленной цели потребовалось решение следующих задач:

- 1) определить роль персонала в обеспечении конкурентоспособности предприятия;

- 2) раскрыть содержание экономической категории «человеческий капитал предприятия», определить критерий его конкурентоспособности;
- 3) разработать методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятия;
- 4) разработать модель процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия.

Область исследования: п.8.2. – Труд как фактор экономической динамики; п.8.5. – Человеческий капитал как общественное богатство, его структура и роль в современной экономике; п.8.8. – Инвестиции в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; п.8.17. – Управление персоналом и человеческими ресурсами как условие роста эффективности экономики труда.

Объектом исследования является человеческий капитал предприятия.

Предмет исследования – социально-экономические отношения по поводу формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются базовые положения экономики труда, теории рынка труда, экономики предприятия и теория человеческого капитала. В диссертации обобщены взгляды зарубежных и отечественных исследователей, изучавших проблемы человеческого капитала.

В качестве основных методов в рамках общего подхода к объекту исследования использованы анализ и синтез, сочетание общего и особенного. Наряду с традиционными методами социально-экономического, процессно-ориентированного, комплексного и системного анализа, экономической статистики широко применялись также социологические методы исследований, такие как методы анкетного опроса, наблюдения, интервьюирования, экспертного опроса и т.д.

Информационной базой исследования послужили статистические материалы сборников Федеральной и областной служб государственной статистики, результаты исследований российских и зарубежных ученых, аналитические обзоры региональных информационных агентств, данные, собранные на отдельных промышленных предприятиях Челябинской области, материалы Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения Российской академии наук.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

1. Обоснована определяющая роль персонала в повышении конкурентоспособности предприятия; выявлена двойственность его положения: с одной стороны, персонал выступает одним из ресурсов предприятия наряду с техническими, технологическими, информационными, финансовыми, с другой – является субъектом, использующим эти ресурсы для обеспечения конкурентоспособности предприятия (п.8.2. Паспорт специальности ВАК РФ).

2. Раскрыта категория «человеческий капитал предприятия» как экономические отношения, складывающиеся между персоналом предприятия, работодателем и государством по поводу реализации общей способности персонала к труду и распределения между ними добавленной стоимости; выявлен критерий конкурентоспособности человеческого капитала предприятия, заключающийся в его способности производить конкурентоспособные товары и услуги (п.8.5. Паспорт специальности ВАК РФ).

3. Разработаны методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятия, которые позволяют проводить расчеты уровня конкурентоспособности человеческого капитала по показателям: зарплатоотдачи по реализованной продукции; зарплатоотдачи по прибыли; эффективности человеческого капитала по добавленной стоимости (п.8.8. Паспорт специальности ВАК РФ).

4. Предложена модель процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия, учитывающая функции управления человеческим капиталом предприятия и ресурсы его развития (п.8.17. Паспорт специальности ВАК РФ).

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в следующем. Проведенное исследование развивает основные теоретические представления о конкурентоспособности человеческого капитала предприятия. Предложенные в работе методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала, а также рекомендации по формированию и управлению конкурентоспособностью человеческим капиталом могут быть использованы на предприятиях для разработки стратегических и тактических планов по развитию персонала. Основные теоретические выводы и положения диссертации найдут применение в преподавании дисциплин: «Экономика труда», «Управление персоналом», «Экономика предприятия».

Апробация результатов диссертационного исследования осуществлялась в процессе разработки концепции «Стратегия развития города Челябинска до 2020 года», на ЗАО «Челябинский компрессорный завод», ОАО «Шадринский автоагрегатный завод». Теоретические выводы и практические рекомендации диссертационного исследования докладывались на 15 научных и научно-практических конференциях, таких как: «Организационное проектирование: современные тенденции, модели, технологии» (г. Волгоград, 2008г.); «Социально-экономическое развитие России в нестабильном мире : национальные, региональные и корпоративные особенности» (г. Челябинск, 2009г.). Основные результаты исследования отражены в 16 публикациях, общий объем публикаций 5,64 п.л. (в том числе авторских 5,17 п.л.)

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы. Содержание работы изложено на 181 страницах текста, включая 26 рисунков, 19 таблиц. Диссертация содержит список литературы из 147 наименований.

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, определены цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, научная новизна и практическая ценность работы, формы апробации и реализации результатов исследования.

В первой главе «Теория конкуренции на рынке товаров и услуг» проведен анализ теоретических основ конкурентоспособности человеческого капитала и предприятия. Проанализированы факторы и методы оценки конкурентоспособности предприятия. Определен критерий конкурентоспособности предприятия. Обоснована двойственная природа положения персонала предприятия, как ресурса и как субъекта, обеспечивающего конкурентоспособность предприятия.

Во второй главе «Теоретические аспекты конкурентоспособности человеческого капитала предприятия» проведен анализ конкуренции на рынке рабочей силы. Уточнена категория «человеческий капитал предприятия», обоснован критерий конкурентоспособности человеческого капитала предприятия.

В третьей главе «Управление конкурентоспособностью человеческого капитала предприятия» разработаны методы оценки и модель процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия.

В заключении изложены итоги диссертационной работы и сформулированы основные выводы и предложения.

II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Обоснована определяющая роль персонала в повышении конкурентоспособности предприятия; выявлена двойственность его положения: с одной стороны, персонал выступает одним из ресурсов предприятия наряду с техническими, технологическими, информационными, финансовыми, с другой – является субъектом, использующим эти ресурсы для обеспечения конкурентоспособности предприятия. Проведенный в диссертационной работе анализ научных источников показал, что среди всех факторов конкурентоспособности предприятия персонал рассматривается, как правило, в качестве рядового фактора. Наиболее часто используемым для определения конкурентоспособности предприятия является набор факторов, приведенный в работах А.А. Томпсона и А. Дж. Стрикленда, Д. Кревенса и Е.П. Голубкова: адаптивная организационная структура, технические ресурсы, маркетинг, финансовые ресурсы, информационные ресурсы, персонал предприятия. В экономической литературе активно используются такие понятия как ресурсы и факторы. С позиции экономики фирмы – ресурсами являются техника и технология, финансы, информация, персонал и материалы, но в рамках теории конкурентоспособности предприятия они рассматриваются в качестве факторов. Наряду с этим к факторам конкурентоспособности относят стратегию, адаптивную организационную структуру, систему стимулирования труда, контроль и координацию. Отношение существующих подходов позволило систематизировать диссертанту факторы конкурентоспособности предприятия (рис. 1).

Факторы конкурентоспособности предприятия									
Ресурсные					Организационные				
<i>технические</i>	<i>природные</i>	<i>финансовые</i>	<i>информационные</i>	<i>персонал</i>	<i>стратегия</i>	<i>адаптивная организационная структура</i>	<i>система стимулирования труда</i>	<i>контроль</i>	<i>координация</i>

Рис. 1. Факторы конкурентоспособности предприятия

Определяющая роль персонала в системе факторов конкурентоспособности предприятия подтверждается, например, тем обстоятельством, что качество продукции и издержки предприятия прямо зависят от компетенции и мотивации работников. Производственные мощности и технологии невозможно применить без персонала. Финансовые ресурсы нуждаются в

рациональном управлении, которое также зависит от квалификации ответственного персонала. Определяющая роль персонала в конкурентоспособности предприятия представлена на рис.2.



Рис.2. Определяющая роль персонала в конкурентоспособности предприятия

Таким образом, персонал – это не просто ресурс предприятия и фактор его конкурентоспособности; по сравнению с другими ресурсами и факторами он занимает особое положение, поскольку приводит их в производительное движение, то есть оказывает решающее влияние на положение предприятия на рынке.

2. Раскрыта категория «человеческий капитал предприятия» как экономические отношения, складывающиеся между персоналом предприятия, работодателем и государством по поводу реализации общей способности персонала к труду и распределения между ними добавленной стоимости; выявлен критерий конкурентоспособности человеческого капитала предприятия, заключающийся в его способности производить конкурентоспособные товары и услуги. Проведенный в диссертационной работе анализ научных источников показал, что отсутствует единство подходов к категории «человеческий капитал предприятия». Большинство исследователей понимает под человеческим капиталом «некоторый запас знаний, навыков и других личностных способностей, которыми располагает отдельно взятый человек»¹. В то же время ряд ученых полагает, что человеческий капитал представляет собой «способность человека приносить доход в той или иной форме»². Вместо определения человеческого капитала чаще всего перечисляются признаки, свойства

¹ Некипелов А.Д. Популярная экономическая энциклопедия. М., 200, С.301.

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. М., 1998. С. 52.

человеческого капитала, как правило, не раскрывается, в чем заключается способность приносить доход, каким образом проявляется эта способность. Следует также отметить, что обычно рассматривается человеческий капитал всей страны (общества) или человека (индивида), но редко исследуется человеческий капитал предприятия.

Мы придерживаемся точки зрения, имеющейся в научной литературе, в соответствии с которой человеческий капитал – это способность человека к труду, приносящая доход¹. Такое определение характерно для отдельного человека. В работе рассматривается человеческий капитал предприятия, носителем которого является его персонал, что потребовало уточнения понятия «человеческий капитал предприятия». Персонал предприятия имеет сложную структуру, которую можно представить в виде трех составляющих: личностный потенциал персонала предприятия; трудовой потенциал персонала предприятия и человеческий капитал. Структура персонала предприятия представлена диссертантом на рис.3.

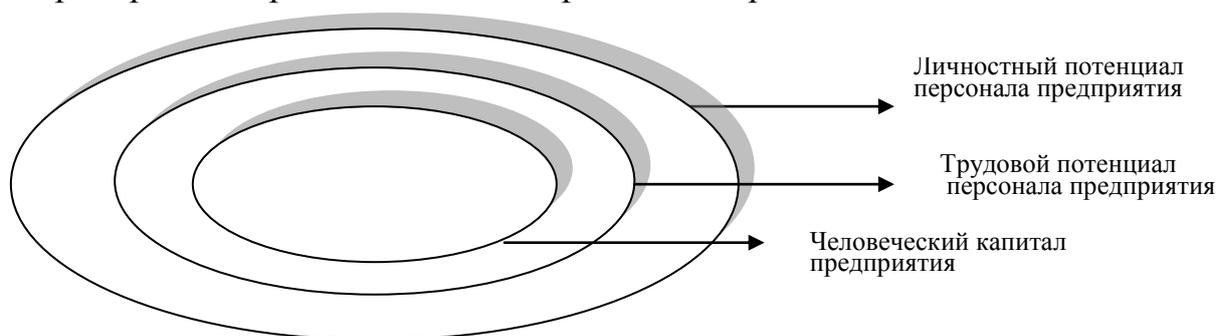


Рис.3. Структура персонала предприятия

В диссертации уточнено понятие «человеческий капитал предприятия» – это общая способность его персонала к труду, дающая синергетический эффект в совместной деятельности и приносящая добавленную стоимость, которая распределяется между предприятием, персоналом и государством; при этом каждый стремится увеличить свою долю в распределяемом общем доходе. Процесс создания и распределения добавленной стоимости сопровождается переплетением, а порой, и столкновением коренных экономических интересов участников производства: собственников вещественного капитала, носителей человеческого капитала и государства. Совокупность отношений и взаимодействие между субъектами в указанном контексте выражает человеческий капитал предприятия, рассматриваемый в качестве экономической категории.

¹ Белкин В.Н., Виноградова В.Ю. Инновационная активность человеческого капитала. Екатеринбург, 2009. С.22-23.

Конкурентоспособность человеческого капитала предприятия непосредственно зависит от конкурентоспособности индивидуальных человеческих капиталов, образующих человеческий капитал предприятия. Факторами конкурентоспособности индивидуального человеческого капитала на внешнем и внутреннем рынках рабочей силы являются: общий и профессиональный уровень подготовки работника, его трудовой стаж, трудовая активность, адаптивность и т.д. Соответственно, человеческий капитал предприятия есть совокупность индивидуальных человеческих капиталов, и, что особенно важно, факторы конкурентоспособности человеческого капитала предприятия не могут быть иными, чем факторы индивидуальных капиталов, вошедших в эту совокупность. Разница состоит в том, что при оценке факторов конкурентоспособности человеческого капитала предприятия используются средние по персоналу показатели. Так, для рабочих рассчитывается средний по предприятию разряд, для руководителей и специалистов – среднее число лет профессионального обучения в вузах и т.д. В целом для всего персонала и для отдельных социально-профессиональных групп рассчитывается средний трудовой стаж, уровень трудовой, инновационной активности и т.д. Единственным особым фактором конкурентоспособности человеческого капитала предприятия является синергетический эффект от кооперированного труда персонала.

Как видим, факторов конкурентоспособности человеческого капитала предприятия довольно много. Однако, ни отдельный фактор, ни их совокупность не дают ответа на вопросы: является ли человеческий капитал данного предприятия конкурентоспособным, что определяет необходимость выявления критерия конкурентоспособности человеческого капитала. Опираясь на проведенный в диссертационной работе анализ существующих в научной литературе точек зрения, мы пришли к выводу, что критерием конкурентоспособности человеческого капитала предприятия является его способность производить конкурентоспособные товары и услуги, так как именно они позволяют предприятию сохранять и расширять долю рынка в условиях конкурентного соперничества.

3. Разработаны методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятия, которые позволяют проводить расчеты уровня конкурентоспособности человеческого капитала по показателям: зарплатоотдачи по реализованной продукции; зарплатоотдачи по прибыли; эффективности человеческого капитала по добавленной стоимости. Проведенный в диссертационной работе анализ методов оценки

конкурентоспособности человеческого капитала предприятия показывает, что нет общепризнанного метода. Существующие методы, как правило, не учитывают показателей работы предприятия и затраты на персонал. В диссертационной работе предложены методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятия, разработанные с учетом показателей, отражающих результаты деятельности предприятия и затраты на персонал.

Первый метод – **по зарплатоотдаче по реализованной продукции.** Для этого предлагаем рассчитывать зарплатоотдачу по реализованной продукции:

$$Z_{p.n.} = \frac{V_{p.n.}}{\Phi_{ЗП}},$$

где: $Z_{p.n.}$ – зарплатоотдача по реализованной продукции; $V_{p.n.}$ – объем реализованной продукции; $\Phi_{ЗП}$ – фонд заработной платы персонала предприятия.

Второй – **по зарплатоотдаче по прибыли,** которая рассчитывается:

$$Z_n = \frac{\Pi}{\Phi_{ЗП}},$$

где: Z_n – зарплатоотдача по прибыли; Π – балансовая прибыль предприятия; $\Phi_{ЗП}$ – фонд заработной платы персонала предприятия.

При оценке конкурентоспособности человеческого капитала предприятия полученные показатели предприятия по реализованной продукции и прибыли необходимо сравнивать с аналогичными среднеотраслевыми показателями. Возможные варианты конкурентоспособности человеческого капитала предприятия в сравнении с аналогичными среднеотраслевыми показателями зарплатоотдачи представлены в табл. 4.

Таблица 4

Варианты конкурентоспособности человеческого капитала предприятия по показателю зарплатоотдачи

Возможные варианты	Характеристика ситуации		Конкурентоспособность ЧК ^П
1	$Z_n^П > Z_n^O$	$Z_{p.n.}^П > Z_{p.n.}^O$	высокая
2	$Z_n^П = Z_n^O$	$Z_{p.n.}^П = Z_{p.n.}^O$	средняя
3	$Z_n^П < Z_n^O$	$Z_{p.n.}^П < Z_{p.n.}^O$	низкая

Примечание: $Z_n^П$ – показатель зарплатоотдачи предприятия по прибыли; $Z_{p.n.}^П$ – показатель зарплатоотдачи предприятия по реализованной продукции; Z_n^O – среднеотраслевой показатель зарплатоотдачи по прибыли; $Z_{p.n.}^O$ – среднеотраслевой показатель зарплатоотдачи по реализованной продукции; ЧК^П – человеческий капитал предприятия

В предложенных методах оценки конкурентоспособности человеческого капитала учитывается лишь фонд заработной платы. В тех же случаях, когда предприятие несет и другие затраты на персонал, то есть у него

имеется социальный пакет (затраты, связанные с повышением квалификации, оздоровлением и т.д.), необходимо учитывать совокупные расходы на персонал.

Третий – по **эффективности человеческого капитала по добавленной стоимости**. Человеческий капитал создает не только ту стоимость, которая воплощается в заработной плате персонала, он является источником всей добавленной стоимости. Поэтому предлагаем определять конкурентоспособность человеческого капитала по добавленной стоимости:

$$\text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{п}} = \frac{Д_{\text{ст}}}{З_{\text{чк}}},$$

где: $\text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{п}}$ – показатель эффективности человеческого капитала предприятия по добавленной стоимости; $Д_{\text{ст}}$ – добавленная стоимость предприятия; $З_{\text{чк}}$ – затраты на человеческий капитал предприятия.

Для оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятия полученный показатель эффективности человеческого капитала необходимо сравнивать с аналогичным среднеотраслевым показателем.

Возможные варианты конкурентоспособности человеческого капитала предприятия в сравнении с аналогичными среднеотраслевыми показателями представлены в табл. 5.

Таблица 5

Варианты конкурентоспособности человеческого капитала предприятия по добавленной стоимости

Возможные варианты	Характеристика ситуации	Конкурентоспособность ЧК ^п
1	$\text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{п}} > \text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{о}}$	высокая
2	$\text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{п}} = \text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{о}}$	средняя
3	$\text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{п}} < \text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{о}}$	низкая

Примечание: $\text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{п}}$ – показатель эффективности человеческого капитала предприятия; $\text{Эф}_{\text{чк}}^{\text{о}}$ – среднеотраслевой показатель эффективности человеческого капитала

Предлагаемые методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала позволяют сопоставить эффективность деятельности предприятия и его затраты на персонал. Указанные методы просты и удобны в применении, что дает возможность применять их в режиме постоянного использования. Контролируя показатели зарплатоотдачи и эффективности человеческого капитала, сравнивая их с аналогичными среднеотраслевыми показателями, предприятия могут своевременно разработать систему мер для поддержания и увеличения конкурентоспособности.

Апробация методов оценки конкурентоспособности человеческого капитала проведена на материалах ОАО «Шадринский автоагрегатный завод». Период анализа с 2003 по 2007гг.¹. За указанный период: фонд заработной платы (ФЗП) вырос в 2,1 раза; единый социальный налог увеличился 2,1 раза, а социальные расходы на персонал – в 12 раз.

В целом затраты на персонал выросли в 2,2 раза. Динамика затрат на персонал в ОАО «ШААЗ» представлена на рис. 4.

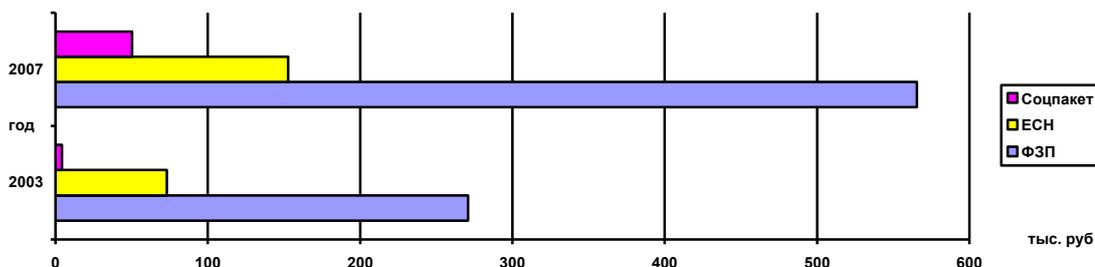


Рис. 4. Динамика затрат на человеческий капитал в ОАО «ШААЗ»

Зарплатоотдача по реализованной продукции выросла с 5 руб. 03 коп. до 5 руб. 92 коп., то есть рост составил 117 %. Аналогичный средний показатель по данной отрасли в 2007г. был 5 руб. 15 коп. (Отраслевые показатели мы рассчитали, используя данные предприятий: ОАО «ДААЗ» – Дмитриевский автоагрегатный завод, ОАО «Сызранский автоагрегатный завод», ОАО «Скопинский автоагрегатный завод», ООО «Волжский автоагрегатный завод»). За этот же период зарплатоотдача по чистой прибыли выросла с 11 до 23 коп., то есть рост составил 209 %. В свою очередь, аналогичный средний показатель по отрасли в 2007г. составлял 18 коп., то есть показатель зарплатоотдачи по чистой прибыли ОАО «ШААЗ» больше, чем аналогичный среднеотраслевой показатель. Показатель зарплатоотдачи ОАО «ШААЗ» и среднеотраслевые показатели представлены на рис. 5.

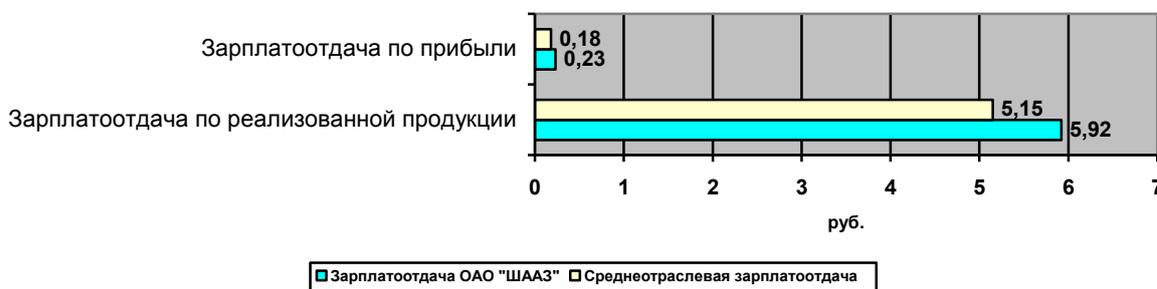


Рис. 5. Показатели зарплатоотдачи по чистой прибыли и реализованной продукции ОАО «ШААЗ» и среднеотраслевые показатели

¹ Материалы Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения Российской академии наук : (2000-2007 гг.). Челябинск. 2007.

Сравнение показателей ОАО «ШААЗ» с аналогичными среднеотраслевыми показателями позволяет сделать вывод, что конкурентоспособность человеческого капитала ОАО «ШААЗ» выше среднеотраслевой.

Эффективность человеческого капитала предприятия по добавленной стоимости в 2003г. составляла 8,6 коп., а в 2007г. – 17,2 коп. В свою очередь, аналогичный среднеотраслевой показатель составлял в 2007г. – 11,5 коп. Это также подтверждает, что конкурентоспособность человеческого капитала ОАО «ШААЗ» выше, чем по отрасли. Показатели эффективности человеческого капитала по добавленной стоимости в ОАО «ШААЗ» и в отрасли представлены на рис. 6.

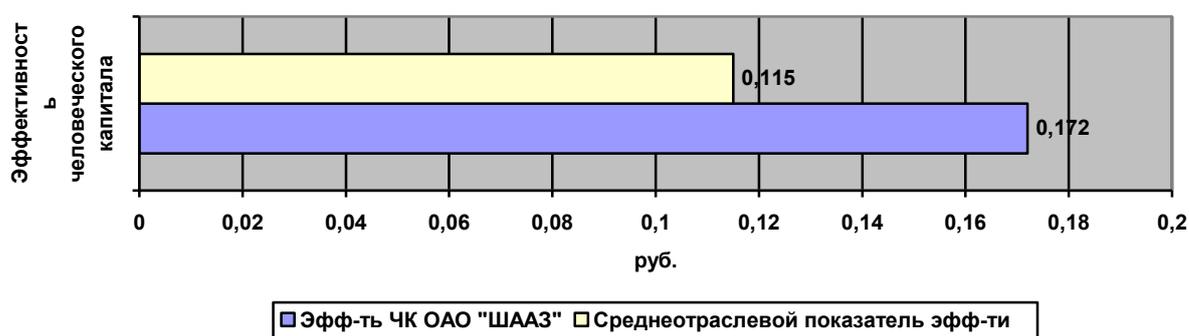


Рис. 6. Показатели эффективности человеческого капитала по добавленной стоимости в ОАО «ШААЗ» и в отрасли

Практикуемая в ОАО «ШААЗ» политика доходов и зарплаты позволила, во-первых, повысить реальную зарплату и доходы персонала, во-вторых, на предприятии выросла производительность труда и рентабельность производства, в-третьих, увеличились объем производства и доля рынка. Все это позволяет сделать вывод, что в ОАО «ШААЗ» планомерно повышается конкурентоспособность человеческого капитала и в целом предприятия.

Результаты оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятий с применением разработанных методов за период с 2003г. по 2007г. представлены в табл. 6.

Таблица 6

Результаты оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятий

Предприятие	Показатели руб.	Годы				
		2003	2004	2005	2006	2007
1	2	3	4	5	6	7
Станкостроение (компрессорное оборудование)						
ЗАО «Челябинский компрессорный завод»	$Z_{p.n.}^{II}$	3,97	4,14	4,68	5,03	5,71
	$\text{Эф}_{\text{чк}}^{II}$	8,97	9,64	12,18	13,67	15,81

Продолжение табл.6

1	2	3	4	5	6	7
ОАО «Бежецкий завод «Автоспецоборудование»	$Z_{p.n.}^{II}$	4,15	4,65	4,92	5,27	5,82
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	10,15	11,96	13,68	14,92	16,24
ЗАО «БЕЦЕМА» г. Красногорск	$Z_{p.n.}^{II}$	3,2	3,41	3,57	3,74	3,83
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	8,23	8,96	9,61	10,34	11,2
Среднеотраслевой показатель	$Z_{p.n.}^O$	3,9	4,1	4,32	4,61	4,9
	$\text{Эф}_{чк}^O$	9,74	10,67	12,89	13,76	14,6
Металлургическая отрасль						
ОАО «Ашинский металлургический завод»	$Z_{p.n.}^{II}$	6,12	6,17	6,21	6,27	6,32
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	11,54	13,10	14,95	17,08	18,8
ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова»	$Z_{p.n.}^{II}$	5,7	5,14	5,21	5,26	5,3
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	11,12	12,74	13,98	15,07	16,17
Среднеотраслевой показатель	$Z_{p.n.}^O$	5,85	5,91	5,97	6,02	6,9
	$\text{Эф}_{чк}^O$	11,37	12,9	14,7	16,96	18,2
Машиностроительная отрасль						
ОАО «Шадринский автоагрегатный завод»	$Z_{p.n.}^{II}$	5,03	5,12	5,49	5,78	5,92
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	8,6	10,2	13,6	15,3	17,2
ОАО «Сызранский автоагрегатный завод»	$Z_{p.n.}^{II}$	5,1	5,15	5,32	5,45	5,47
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	8,9	9,7	9,9	10,6	10,94
ООО «Волжский автоагрегатный завод»	$Z_{p.n.}^{II}$	4,9	4,97	5,01	4,99	5,0
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	8,7	9,1	9,5	9,82	10,13
Среднеотраслевой показатель	$Z_{p.n.}^O$	5,05	5,07	5,09	5,12	5,15
	$\text{Эф}_{чк}^O$	8,8	9,4	10,1	10,7	11,5
РТИ						
ОАО «Уральский завод резиново-технических изделий» г. Екатеринбург	$Z_{p.n.}^{II}$	3,64	3,79	4,01	4,37	4,53
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	6,93	7,14	7,89	8,49	9,03
ОАО «Оренбургский завод резиново-технических изделий»	$Z_{p.n.}^{II}$	3,04	3,13	3,36	3,67	3,8
	$\text{Эф}_{чк}^{II}$	5,8	6,12	6,62	7,13	7,96
Среднеотраслевой показатель	$Z_{p.n.}^O$	3,5	3,72	3,86	4,02	4,37
	$\text{Эф}_{чк}^O$	6,7	6,92	7,43	7,96	8,35

Примечание: $Z_{p.n.}^{II}$ – показатель зарплатоотдачи по реализованной продукции предприятия; $Z_{p.n.}^O$ – среднеотраслевой показатель зарплатоотдачи по реализованной продукции; $\text{Эф}_{чк}^{II}$ – показатель эффективности человеческого капитала предприятия по добавленной стоимости; $\text{Эф}_{чк}^O$ – среднеотраслевой показатель эффективности человеческого капитала по добавленной стоимости; жирный шрифт – конкурентоспособность человеческого капитала предприятия выше среднеотраслевой; обычный шрифт – конкурентоспособность человеческого капитала предприятия ниже среднеотраслевой

4. Предложена модель процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия, учитывающая функции управления человеческим капиталом предприятия и ресурсы его развития. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятий происходит спонтанно, отсутствует системность в данном процессе. В работе предлагается модель процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия на основе процессного подхода. Для функционирования данной модели на входе определяются требования: работодателя, предъявляемые к наемному работнику; потребителей; работников к предприятию в соответствии с квалификацией. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала осуществляется согласно требованиям производственной деятельности, а управление его развитием – в соответствии с функциями управления: планирования, организации, стимулирования, контроля и координации. Существование и развитие данной системы требуют определенных ресурсов, таких как: технико-технологические, временные, финансовые, информационные, управленческие (кадровые) ресурсы, а также правовое обеспечение. В результате достигается удовлетворенность: работодателей, получающих доходы от инвестиций в человеческий капитал; потребителей товарами и услугами; работников, повышающих свою квалификацию и доход как следствие, повышается качество человеческого капитала предприятия. Модель процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия представлен на рис. 7.



Рис. 7. Модель процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия

Разработанная декомпозиция модели позволяет раскрыть функции управления и их связь в процессе формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия, (рис. 8).

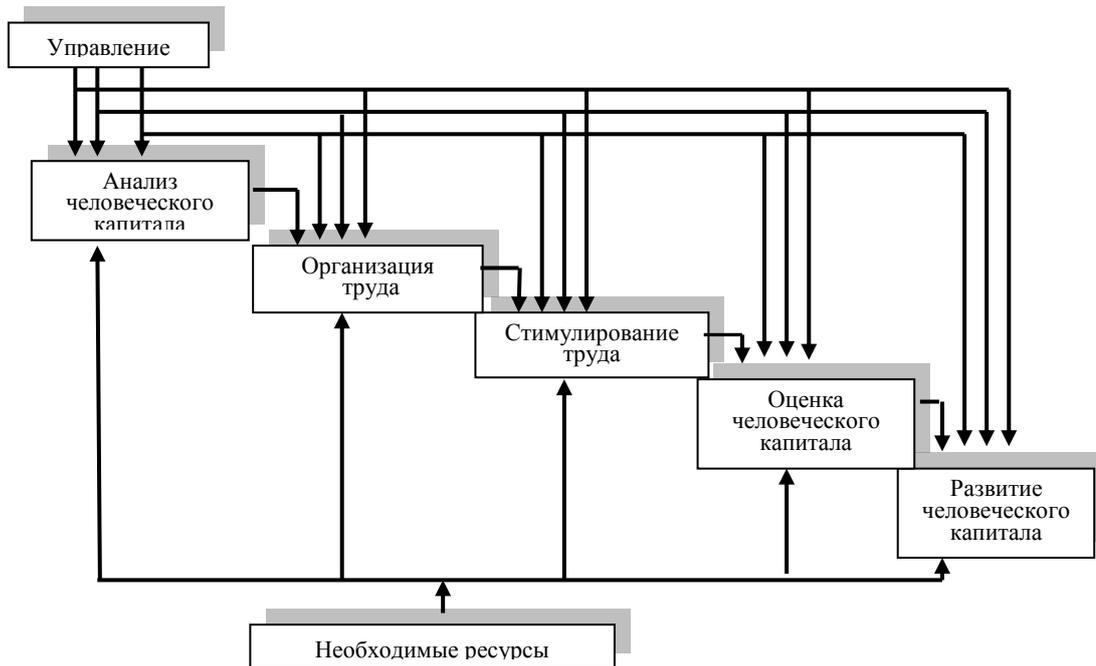


Рис. 8. Декомпозиция модели процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия

Необходимо отметить, что для достижения заданного результата целесообразно составлять карты с индикаторами входов и выходов. В регламентирующих документах отделов предприятия должны быть определены соответствующие полномочия и ресурсы, позволяющие эффективно достигать заданных результатов.

Данный процесс протекает по следующим этапам:

- первый этап – формирование команды для диагностики человеческого капитала предприятия. В команду необходимо привлекать специалистов из разных функциональных подразделений предприятия, а также консалтинговых фирм;
- второй этап – анализ имеющейся организационной структуры, распределения функций и ответственности между подразделениями;
- третий этап – изучение передового опыта по управлению человеческим капиталом на конкурирующих предприятиях;
- четвертый этап – определение количественных и качественных показателей конкурентоспособности человеческого капитала предприятия;
- пятый этап – разработка программы, направленной на повышение конкурентоспособности человеческого капитала;

– шестой этап – документальное оформление программы и доведение ее до подразделений. Руководитель подразделения является ответственным за проведение этой программы;

– седьмой этап – внедрение программы на предприятии, которое осуществляется с промежуточным контролем определенных количественных и качественных показателей.

В ходе работы необходимо обратить внимание на возможные несоответствия существующих положений о подразделениях, должностных инструкций, типовых систем управления персоналом (дублирование функций, отсутствие владельцев процессов, пересечение полномочий, отсутствие обратных связей, наличие барьеров при распределении ресурсов и др.) целям производственного процесса.

Совокупность разработанных в диссертации теоретических и методических направлений по формированию конкурентоспособного человеческого капитала предприятия позволит повысить конкурентоспособность предприятия. Таким образом, задачи диссертационного исследования выполнены, цель достигнута.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных журналах, рекомендуемых ВАК

1. Владыкина, Л.Б. Формирование конкурентоспособного персонала организации и рост нематериальных активов / Л.Б. Владыкина // Проблемы современной экономики : Евразийский междунар. науч.-аналит. журн. – 2009. – № 1. – С. 124-127. (0,5 п.л.)
2. Владыкина, Л.Б. Человеческий капитал предприятия / Л.Б. Владыкина // Экономические науки : Научно-информационный журн. – 2009. – № 12. – С. 210-214. (0,5 п.л.)

Статьи в научных журналах и сборниках научных трудов

3. Владыкина, Л.Б. Использование инструментов финансово-кредитной политики для повышения конкурентоспособности нации / Л.Б. Владыкина, А.А. Усова // Россия в глобальном пространстве: национальная безопасность и конкурентоспособность : материалы XXIV междунар. науч.-практ. конф. ; УрСЭИ АТиСО [и др.]. – Челябинск, 2007. – Ч. IV. – С. 43-46. (0,22 п.л., в т.ч. авторских 0,11)
4. Владыкина, Л.Б. Влияние системы трудовых отношений в организации на конкурентоспособность персонала / Л.Б. Владыкина // Изменяющаяся Россия. Социально-экономические инновации : материалы XXV междунар. науч.-практ. конф. ; УрСЭИ АТиСО [и др.]. - Челябинск, 2008. – Ч. II. – С. 200-202.(0,19 п.л.)

5. Владыкина, Л.Б. Применение SADT-моделирования для диагностики персонала организации / Л.Б. Владыкина // Актуальные вопросы современной науки : сб. науч. тр. / Центр развития науч. сотрудничества. – Новосибирск, 2008. – Вып. 4. – Кн. 1. – С. 38-45. (0,47 п.л.)
6. Владыкина, Л.Б. Управление конкурентоспособностью персонала предприятия для устойчивого экономического развития национальной экономики / Л.Б. Владыкина // Стратегия и тактика развития трансформирующейся экономики в современных условиях : сб. науч. статей XII Всерос. науч.-практ. конф., посвященной 50-летию филиала в г. Челябинске / Всерос. заоч. фин.-экон. ин-т, фил. в г. Челябинске [и др.]. – Челябинск, 2008. – С. 154-157. (0,16 п.л.)
7. Владыкина, Л.Б. Процессный подход в формировании конкурентоспособного персонала организации / Л.Б. Владыкина, В.А. Плачкова // Изменяющаяся Россия. Социально-экономические инновации : материалы XXV междунар. науч.-практ. конф. / УрСЭИ АТиСО [и др.]. - Челябинск, 2008. – Ч. II. – С. 192-194. (0,19 п.л., в т.ч. авторских 0,1)
8. Владыкина, Л.Б. Процессный подход в формировании организационной структуры системы управления персоналом конкурентоспособного предприятия / Л.Б. Владыкина, В.А. Плачкова // Организационное проектирование: современные тенденции, модели, технологии : сб. статей Всерос. науч.-практ. конф. / Федер. гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Волгоградская акад. гос. службы». – Волгоград, 2008. – С. 46-48. (0,36 п.л., в т.ч. авторских 0,18)
9. Владыкина, Л.Б. Значение конкурентоспособности персонала в управлении развитием предприятий / Л.Б. Владыкина, А.А. Усова // Изменяющаяся Россия. Социально-экономические инновации : материалы XXV междунар. науч.-практ. конф. / УрСЭИ АТиСО [и др.]. - Челябинск, 2008. – Ч. II. – С. 195-197. (0,19 п.л., в т.ч. авторских 0,1)
10. Владыкина, Л.Б. Стратегическое развитие бизнеса через повышение конкурентоспособности персонала / Л.Б. Владыкина // Инновационные резервы повышения конкурентоспособности товаров и услуг : материалы регион. науч.-практ. конф. / Челяб. ин-т (фил.) гос. образоват. учреждения высш. проф. образования «Рос. торг.-экон. ун-т» [и др.]. – Челябинск, 2008. – С. 119-120. (0,2 п.л.)
11. Владыкина, Л.Б. Конкурентоспособность персонала в условиях экономической нестабильности / Л.Б. Владыкина // Социально-экономическое развитие России в нестабильном мире : национальные, региональные и корпоративные особенности : материалы XXVI Междунар. науч.-практ. конф. / УрСЭИ (фил.) АТиСО [и др.]. - Челябинск, 2009. – Ч. II. – С. 28-32. (0,3 п.л.)
12. Владыкина, Л.Б. Конкурентоспособность предприятий и социальный аудит / Л.Б. Владыкина // Социально-экономическое развитие России в нестабильном мире : национальные, региональные и корпоративные особенности : материалы XXVI Междунар. науч.-практ. конф. / УрСЭИ (фил.) АТиСО [и др.]. – Челябинск, 2009. – Ч. II. – С. 32-35. (0,24 п.л.)

13. Владыкина, Л.Б. Стоимость организации и конкурентоспособность персонала / Л.Б. Владыкина // Челябинский гуманитарий : науч. журн. / Акад. гуманитар. наук, Челяб. фил. Ин-та экономики Урал. отд-ния Рос. акад. наук. – 2009. – № 1(7). – С. 49-56.(1,02 п.л.)
14. Владыкина, Л.Б. Методы оценки конкурентоспособности предприятия / Л.Б. Владыкина // Челябинский гуманитарий : науч. журн. / Акад. гуманитар. наук, Челяб. фил. Ин-та экономики Урал. отд-ния Рос. акад. наук. – 2009. – № 3(9). – С. 41-44.(0,5 п.л.)
15. Владыкина, Л.Б. Зависимость конкурентоспособности предприятия от конкурентоспособности его человеческого капитала / Л.Б. Владыкина // Социально-экономическое развитие России в посткризисный период: национальные, региональные и корпоративные аспекты ; материалы XXVII междунар. науч.-практ. конф. / АТиСО [и др.]. – Челябинск, 2010. – Ч. I. – С. 72-81. (0,6 п.л.)
16. Стратегия развития города Челябинска до 2020 года / Л.Б. Владыкина [и др.] // Вечерний Челябинск. – 2008. – № 176. – 14 сент. – С. 7-50.

Владыкина Лариса Борисовна

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

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

АВТОРЕФРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Подписано в печать 26.05.2010.

Усл. печ. л. 1,37

Уч.- изд. л. 1,28

Формат 60*84 ¹/₁₆

Тираж 100 экз.

Заказ 152/191

ООО «Фотохудожник»

454091, г. Челябинск, ул. Свободы 155/1