

На правах рукописи



Захаров Святослав Игоревич

**ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ
ДИНАМИЗАЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
РАБОТНИКОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА:
СТРУКТУРНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД
(на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)**

Специальность 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Челябинск – 2023

Работа выполнена в обществе с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства» (ООО «НИИОГР»)

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор Коркина Татьяна Александровна (Россия), профессор кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», г. Челябинск

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, доцент Зубкова Ольга Владимировна (Россия), заместитель директора по учебной и воспитательной работе Уральского социально-экономического института (филиала) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск

доктор экономических наук, профессор Рачек Светлана Витальевна (Россия), заведующий кафедрой экономики транспорта ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», г. Екатеринбург

доктор экономических наук, профессор Сотникова Светлана Ивановна (Россия), профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», г. Новосибирск

Ведущая организация: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе» (МГРИ), г. Москва

Защита диссертации состоится 11 октября 2023 г. в 14:00 на заседании диссертационного совета 24.2.437.07 по экономическим наукам при ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 76, ауд. 1001.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», по адресу: г. Челябинск, пр. Ленина, 87, корпус 3д, с диссертацией и авторефератом на сайте <https://www.susu.ru/ru/dissertation/24243707-d-21229815/zaharov-svyatoslav-igorevich>.

Автореферат разослан 26 июня 2023 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
канд. экон. наук, доцент

А.В. Резепин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Вектор развития XXI века связан с ускорением изменений в социальной, экономической и политической сферах жизни общества; сокращением жизненного цикла применяемых в промышленности технологий; усилением конкуренции и рыночных требований к компаниям и наемным работникам. Повышается информационная насыщенность внешних и внутренних взаимосвязей предприятий, что в условиях внешнеэкономической нестабильности приводит к росту неопределенности в сфере управления экономикой, предприятиями, к изменению критериев оценки и требований в отношении профессиональных компетенций, квалификации, качества кадров компаний, особенно в промышленности.

Глобальной тенденцией в мировой экономике, характерной и для России, является значимое усиление роли работников управленческого труда как специфической категории наемных работников. Эффективность их труда детерминирована оптимизацией и соблюдением баланса между задачами и результатами как в текущем, так и в долгосрочном периодах. Достижение такого баланса выступает индикатором конкурентоспособности работников управленческого труда компаний в целом в условиях высокой изменчивости современных социально-экономических процессов. Статистика подтверждает сложившиеся тенденции вариативности конкурентных позиций компаний и работников управленческого труда разных уровней. Так, срок нахождения компании в списке крупнейших в мире (Fortune 500) сократился за три последних десятилетия с 20 до 14 лет. Аналогичная ситуация наблюдается в области трудовой деятельности управленческих работников: по данным консалтинговых агентств, за последние пять лет срок пребывания высших руководителей российских компаний в одной должности уменьшился на 30 % и составил в 2021 году 3,5 года. По руководящим должностям первичного уровня этот срок составляет не более двух лет.

Высокие показатели сменяемости работников управленческого труда, как сложившаяся тенденция современного этапа развития рыночной экономики, объясняются их низкой конкурентоспособностью и, как следствие, негативно влияют на состояние предприятий (по данным Bloomberg, доля нежизнеспособных предприятий и компаний за последние 30 лет выросла в 10 раз). Это обусловлено кумулятивным увеличением разрыва между фактической и требуемой результативностью труда этой категории работников, что актуализирует необходимость обновления теории и методологии динамизации их конкурентоспособности. При этом разработка методических рекомендаций и прикладных механизмов динамизации конкурентоспособности в условиях нарастания неопределенности социально-экономических процессов, интенсивности изменения технологий и вариативности конъюнктуры рынка труда позволит реализовать конкурентные преимущества, повысить эффективность промышленных предприятий, темпы роста ВВП и доходы населения, что соответствует национальным приоритетам развития Российской Федерации до 2030 года.

Степень разработанности проблемы. Проблематика формирования и развития конкурентоспособности субъектов в производственной и трудовой сферах является объектом междисциплинарных исследований, пересечением

научных интересов разных концепций и теорий: социальных, экономических, управленческих.

Вопросы трудовых отношений и развития человеческого капитала рассмотрены в трудах Г. Беккера, Т. Гилберта, Ф. Гилбрета, У. Деминга, Д. Макгрегора, Д. Минцера, Э. Мэйо, У. Оуши, Ф. Тейлора, М. П. Фоллет, К. Шваба, Т. Шульца, Г. Эмерсона и др.

Теоретические основы экономики и социологии труда представлены в исследованиях А. А. Богданова, М. И. Бухалкова, Н. А. Волгина, А. К. Гастева, Б. М. Генкина, О. А. Ерманского, Т. И. Заславской, Р. И. Капелюшникова, П. М. Керженцева, А. Я. Кибанова, А. Л. Мазина, Ю. Г. Одегова, Ю. С. Перевощикова, В. С. Половинко, А. И. Рофе, Г. Г. Руденко, С. Г. Струмилина и др.

Вопросам развития и трансформации трудовых отношений в аспекте повышения эффективности и производительности труда посвящены исследования Н. Г. Бутко, Р. А. Долженко, А. Л. Жукова, Е. Г. Жулиной, А. Ф. Зубкова, О. В. Зубковой, И. Г. Ершовой, Д. В. Круглова, Е. В. Кучиной, П. П. Лутовинова, А. М. Макарова, З. М. Назаровой, А. Н. Нестеренко, Е. В. Попова, Т. Ю. Стукен, И. Н. Ткаченко, Дж. С. Хорнсби, Е. В. Шубенковой и др.

Проблемы результативности трудовой деятельности управленческих работников проанализированы в публикациях И. Адизеса, У. Бенниса, В. А. Галкина, Д. Гоулмана, Дж. Джермейера, П. Друкера, С. Керра, Ч. Кима, К. Кэшмена, К. Левина, Р. Ликерта, Р. Манна, Р. Мауборна, С. В. Рачек, Р. Стогдилла, Ф. Стэндфорда, Р. Танненбаума, Ф. Фидлера, М. Херманна, У. Шмидта и др.

Тема диссертационного исследования определила необходимость анализа теоретико-методологических основ и практических аспектов обеспечения конкурентоспособности субъектов как на уровне экономики в целом (Дж. С. Милль, Э. Хекшер и Б. Олин, Й. Шумпетер, М. Портер, Донг-Сунг Чо и др.), так и ее отдельных отраслей (Н. Кассим, О. А. Козлова, А. Г. Мокроносов, С. А. Прокопенко, В. В. Радаев, Д. Сони, Р. А. Фатхутдинов и др.).

Ключевые аспекты формирования, развития, а также оценки конкурентоспособности работников управленческого труда в научных исследованиях представлены следующими направлениями:

— исследование факторов, тенденций, стимулов повышения компетентности работника (Т. А. Коркина, Е. И. Кудрявцева, И. А. Кулькова, Л. В. Лабунский, Л. Х. Липпман, Л. Г. Миляева, Т. Г. Озерникова, О. Е. Подвербных, И. И. Просвирина, А. А. Рожков, С. И. Сотникова, Т. В. Хлопова, Дж. Холланд и др.);

— идентификация поведенческих характеристик (В. И. Шаповалов и И. Б. Шуванов), социально-психологические аспекты конкурентоспособности управленческих работников (С. В. Дрожжина и Л. И. Донец);

— анализ условий и механизма достижения баланса интересов субъектов фирмы, предприятия (В. Б. Артемьев, В. М. Быков, Н. В. Галкина, Е. Г. Калабина, М. Шыкыр и др.);

— оценка эффективности результатов управленческого труда (В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, Н. Вокич, Д. Фражлич и др.).

Теория и научно-методологическая база современного этапа разработанности проблемы развития управленческого труда требует обновления, о чем свидетельствуют ограничения и противоречия, не позволяющие на практике повысить результативность деятельности и конкурентоспособность управленческих работников как специфической категории наемных работников предприятия. Недостаточно освещены вопросы формирования и развития эндогенных механизмов повышения эффективности использования потенциала этой категории работников в сфере трудовой деятельности, условий и факторов динамизации их конкурентоспособности. Это предполагает необходимость развития теории и синтеза методологических подходов для расширения границ научного знания в области разработки социально-экономических и организационных механизмов управления трудом, повышения эффективности и производительности труда, качества трудовой жизни работников промышленных предприятий, а также занятых в народном хозяйстве страны в целом.

Актуальность обозначенной научной проблемы, высокая практическая значимость, а также недостаточная теоретико-методологическая и методическая разработанность определили выбор темы диссертационного исследования, его объект, предмет, цель, задачи и структуру.

Объектом диссертационного исследования является деятельность работников управленческого труда как специфической категории наемных работников промышленных предприятий.

Предмет исследования – трудовые отношения в условиях динамизации конкуренции работников управленческого труда промышленных предприятий.

Цель исследования – развитие теоретико-методологических основ динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода для повышения производительности труда на промышленных предприятиях.

Реализация цели исследования предполагает постановку и решение следующих **задач**:

1. Развить, систематизировать и дополнить категориально-понятийный аппарат исследования управленческого труда; обосновать концепцию динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

2. Обосновать методологический подход и принципы исследования динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда как особой категории наемных работников.

3. Сформировать модель обеспечения динамики конкурентоспособности работников управленческого труда, выявить условия, закономерности и ограничения ее реализации.

4. Разработать комплекс методических инструментов для практической реализации структурно-деятельностного подхода, направленного на динамизацию конкурентоспособности работников управленческого труда предприятий горнодобывающей промышленности.

5. Разработать организационный механизм поэтапной трансформации управленческого труда, динамизации конкурентоспособности управленческих работников и улучшения рыночной позиции предприятий горнодобывающей промышленности.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в рамках Паспорта специальностей ВАК Минобрнауки РФ 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)»: п. 8.12 «Теоретико-методологические основы экономики труда»; п. 8.13 «Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики»; п. 8.15 «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников»; п. 8.16 «Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения»; п. 8.18 «Организация и нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда».

Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные положения теорий экономики труда, человеческого капитала, конкурентоспособности работника, теория конкуренции и конкурентологии, научные концепции научной организации труда и бережливого производства, методология системного, структурного, поведенческого и деятельностного подходов, общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнения, аналогий. Используются специфические методы анализа предметной области: социологических исследований (анкетирование, интервьюирование), исследования рабочего времени работников (хронометраж, фотография рабочего времени), экспертных оценок, социально-экономического прогнозирования, моделирования, статистического анализа (регрессионный, трендовый), прикладные исследования и разработки, выполненные отечественными и зарубежными исследователями.

Информационной базой исследования послужили официальные данные статистической отчетности Госкомстата России, публичные отчеты ведущих горнодобывающих компаний CoalIndia, Shenhua, Peabody, Glencore, AngloAmerican, Bumi, Rio Tinto, «СУЭК», «ЕВРАЗ», «ЕВРОХИМ»; отраслевая научно-техническая литература; диссертационные исследования по проблемам обеспечения конкурентоспособности работников и управленческого труда; информационные ресурсы сети Интернет; материалы, содержащиеся в эмпирических исследованиях зарубежных и отечественных ученых; отчеты и материалы отраслевого научно-исследовательского института НИИОГР; материалы международных, отраслевых, территориальных конференций, симпозиумов и семинаров; результаты собственных исследований автора.

Для обоснования положений и выводов работы использованы результаты проведенных автором исследований и консультационных работ по направлениям: аудит и повышение социально-экономической эффективности рабочих процессов; совершенствование систем нормирования и оплаты труда; оценка и разработка программ повышения профессионализма управленческих работников на предприятиях горнодобывающей промышленности.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании и разработке методологии структурно-деятельностного подхода к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на промышленных предприятиях.

В процессе диссертационного исследования получены и вынесены на защиту следующие **научные положения и результаты, имеющие новизну**:

1. Систематизирован и расширен категориально-понятийный аппарат исследования управленческого труда, а именно: обоснована взаимосвязь эндогенных (управленческий потенциал работника) и экзогенных (внутренняя среда предприятия) условий приложения управленческого труда и динамики конкурентоспособности работника управленческого труда. Расширена функциональность понятия «управленческий потенциал» как интегративного единства ресурсных (эндогенные способности), процессных и результативных (эффективность и безопасность) характеристик; введена трактовка понятия «конгруэнтность внутренней и внешней среды предприятия» – как экзогенное условие взаимодополняемости, взаимного соответствия их параметров в статике и динамике; предложено авторское содержание категории «конкурентоспособность работника управленческого труда», понимаемой как свойство и характеристика непрерывного развития руководителем комплекса преимуществ на внутрифирменном и внешнем рынках труда в текущем периоде и в перспективе при одновременном достижении взаимовыгодных результатов трудовых отношений между всеми субъектами предприятия. Расширенная теоретическая платформа позволила разработать научную концепцию динамизации конкурентоспособности управленческих работников для повышения эффективности промышленных предприятий посредством развития индивидуальных способностей работника управленческого труда и перманентных изменений внутренней среды предприятия (п. 8.12, 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

2. Разработан структурно-деятельностный методологический подход к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, а именно: выявлены преимущества сочетания деятельностной (качественное изменение содержания управленческого труда) и структурной (многоаспектность изменений) составляющих; выделены взаимосвязанные и взаимодополняющие компоненты трудовой деятельности работников управленческого труда, включающие: социальный – достижение баланса интересов субъектов трудовых отношений; компетентностный – детерминирующий развитие управленческого потенциала работника; экономический – обуславливающий эффективность и производительность труда; раскрыто их влияние на изменение конкурентных позиций работников управленческого труда. Обоснованы принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: соответствие внутренней и внешней среды предприятия; непрерывность формирования компетенций с темпом, опережающим рыночные требования; рыночная субъектность управленческих работников; сбалансированность интересов субъектов трудовых отношений, – что позволяет обеспечить управляемое развитие трудовых отношений на промышленных предприятиях с учетом современных тенденций развития экономики (п. 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

3. Сформирована модель динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличающаяся системными взаимосвязями процессов и условий, влияющих на изменение конкурентной позиции работников,

уровень и динамику результатов управленческого труда; выделены детерминанты, формирующие конкурентную позицию управленческих работников, а именно: повышение уровня развития управленческого потенциала работника; направления изменений социальных, компетентностных, экономических параметров управленческого труда, совокупность условий, обеспечивающих усиление конгруэнтности внешней и внутренней среды. Применение модели позволяет проектировать траектории изменения конкурентной позиции работника посредством активизации персонально-ориентированных методов формирования и развития управленческого потенциала и системно-ориентированных методов повышения эффективности управленческого потенциала и усиления конгруэнтности параметров внешней и внутренней среды промышленного предприятия посредством создания институциональных условий и механизмов развития трудовых отношений (п. 8.13 Паспорта специальностей ВАК).

4. Разработан комплекс методических инструментов оценки и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличие которого заключается в следующем: систематизация показателей, характеризующих «исходные» и «выходные» параметры их конкурентных позиций по социо-компетентностно-экономическим компонентам управленческого труда; применение шкалы градации с целью идентификации уровней развития гибких и жестких способностей работника; формирование рейтинга конкурентоспособности работника на внутрифирменном (внутреннем) и отраслевом (внешнем) рынках труда; дифференциация методов обеспечения требуемого уровня конкурентоспособности управленческих работников с учетом состояния внутренней среды предприятия, – что позволяет выявлять конкурентные ограничения и определять направления изменений в содержании управленческого труда, планировать траекторию развития конкурентных позиций работников управленческого труда (п. 8.16, 8.18 Паспорта специальностей ВАК).

5. Разработан организационно-экономический механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличие которого заключается в воспроизводимости и непрерывности повышения конкурентоспособности на основе постоянного мониторинга и контроля уровня и динамики параметров, характеризующих конкурентные позиции управленческих работников; обновления норм управленческого труда в соответствии с требуемыми параметрами качества исполнения функционала управленческими работниками; разработки и реализации взаимосвязанных мер повышения эффективности и производительности труда для достижения целевых параметров предприятия, что позволяет на предприятиях горнодобывающей промышленности обеспечивать рост показателей удовлетворенности субъектов трудовых отношений качеством трудовой деятельности, инновационности труда и компетентности работников управленческого труда в целом (п. 8.15, 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в развитии теории экономики труда в аспекте конкурентоспособности работников управленческого труда, методологии структурно-деятельностного подхода, адаптированной к особой категории работников – управленческим работникам;

формировании теоретических и методических механизмов и инструментов динамизации конкурентоспособности, направлений и каналов влияния внутренней среды промышленного предприятия на эффективность и производительность труда работника, что согласуется со Стратегией научно-технологического развития РФ в части «усиления возможностей эффективного ответа российского общества на большие вызовы с учетом взаимодействия человека и технологий, социальных институтов на современном этапе глобального развития»¹.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и обосновании комплексного методического инструментария и авторских научно-практических рекомендаций по динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий, которые направлены на достижение роста ВВП, что согласуется с национальными целями развития Российской Федерации на период до 2030 года. С учетом задач, определенных Национальным проектом «Производительность труда», исследование направлено на внедрение передовых управленческих, организационных и технологических решений и системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях.

Результаты работы могут быть использованы в качестве теоретической и методологической основы образовательными учреждениями при разработке программ учебных дисциплин «Экономика труда», «Регламентация и нормирование труда», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Организация и оплата труда»; научными организациями и промышленными предприятиями в процессе исследования и реализации современных подходов к повышению производительности труда, что подтверждается соответствующими документами о внедрении результатов диссертационного исследования.

Апробация результатов исследования. Основные методологические положения и практические разработки были использованы при формировании программ развития работников управленческого труда горнодобывающих производственных объединений и предприятий: ООО «Бобровский кварцит», ООО «Восточно-Бейский разрез», АО «Разрез Изыхский», АО «Разрез Тугнуйский», АО «Ургалуголь», что подтверждается соответствующими документами.

Научные положения диссертации и практические рекомендации, разработанные автором, использованы в работе с руководителями и специалистами предприятий горнодобывающей отрасли (более 1500 чел.) при проведении в 2013-2022 годах аналитико-моделирующих семинаров-практикумов и тренингов в Центре самоподготовки руководящего персонала на базе НИИОГР.

Результаты исследования и основные научные положения работы докладывались и получили одобрение:

— на международных конференциях, в том числе: 30th International Business Information Management Association Conference (IBIMA): Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth (ноябрь 2017 года), 36th International Business Information Management

¹ Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 15.03.2021 № 143).

Association Conference (IBIMA): Sustainable Economic Development and Advancing Education Excellence in the Era of Global Pandemic (4-5 ноября 2020 года); VIII Международная научная конференция Центра исследований экономической культуры СПбГУ «Труд и досуг в экономике и культуре будущего (Санкт-Петербург, 2019 год); XXXVI Международная научно-практическая конференция «Россия сегодня: глобальные вызовы и национальные интересы», посвященная 100-летию Академии труда и социальных отношений (Челябинск, 2019 год); XIII и XIV международные научно-практические конференции «Достойный труд – основа стабильного общества» (Екатеринбург, 2021-2022 годы) и пр.;

— российских конференциях: V-XII научно-практические конференции «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (Челябинск, 2011-2018 годы); VI-VIII всероссийские научно-практические конференции с международным участием «Актуальные проблемы экономики и управления» (Екатеринбург, 2018-2021); VII научно-практическая конференции ГУУ «Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда» (Москва, 2021 год); Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные вопросы управления персоналом в условиях постпандемической экономики» (Екатеринбург, 2021 год); XV Сибирский кадровый форум «Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы» (Новосибирск, 2022 год) и пр.;

— отраслевых конференциях, в том числе: II и III международные научно-практические конференции «Открытые горные работы в XXI веке» (Красноярск, 2015, 2017 годы); XXXIII и XXXIV международные научные симпозиумы «Неделя горняка» (Москва, 2020-2023 годы); III Всероссийская научно-практическая конференция «Золото. Полиметаллы. XXI век: устойчивое развитие» (Челябинск, 2022 год);

— научных семинарах НИИОГР (Челябинск), ЧелГУ (Челябинск), ЮУрГУ (Челябинск), УРГЭУ (Екатеринбург), ИЭ УрО РАН (Екатеринбург), МГТУ им. Г. И. Носова (Магнитогорск) и ЮЗГУ (Курск); технических советах производственных объединений, компаний, предприятий «Восточная горнорудная компания», «ЕВРАЗ», «ЕВРОХИМ», «СУЭК».

Публикации. Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования отражены в 42 научных публикациях общим объемом 34,9 п. л. (авторских – 24,1 п. л.), в том числе: в 1 монографии; в 15 статьях в изданиях, рекомендуемых ВАК для опубликования результатов диссертационного исследования, а также в 8 изданиях из перечня Scopus и WoS.

Поставленные цель и задачи определили **логику и структуру диссертационного исследования**. Работа состоит из введения, пяти глав, заключения, трех приложений, библиографического списка, изложенных на 328 страницах; содержит 74 рисунка, 57 таблиц. Библиографический список состоит из 445 источников.

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна, отмечена теоретическая и практическая значимость работы и представлены сведения об апробации результатов.

В первой главе «Теоретический базис исследования конкурентоспособности работников управленческого труда» рассмотрено влияние трудовой деятельности управленческих работников на воспроизводство и развитие предприятия, раскрыты фундаментальные предпосылки исследования конкуренции на рынке труда, а также генезис и сущность категории «конкурентоспособность работников управленческого труда» и функции этой категории.

Во второй главе «Концептуализация динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда» сформулированы и представлены концепция и методологические принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, раскрыт структурно-деятельностный подход к исследованию и трансформации трудовой деятельности управленческих работников.

В третьей главе «Методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда предприятий горнодобывающей промышленности на основе структурно-деятельностного подхода» обоснованы закономерности динамизации и ограничения конкурентоспособности работников управленческого труда, представлена модель динамизации конкурентоспособности управленческих работников, раскрыт комплекс и алгоритм подбора методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

В четвертой главе – «Методический инструментарий динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности» представлена методика оценки конкурентоспособности работников управленческого труда, предложен методический подход к оценке конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия, а также методический инструментарий совершенствования нормирования и оплаты труда управленческих работников.

В пятой главе – «Разработка и апробация организационного механизма динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода» представлен организационный механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, методика расчета экономической эффективности применения разработанной методологии, на примерах горнодобывающих предприятий России показано практическое применение разработанной методологии динамизации конкурентоспособности управленческих работников и ее социально-экономические результаты.

В заключении сформулированы выводы, обобщены результаты исследований, подведены итоги реализации разработанной методологии и определены перспективы дальнейших исследований.

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Систематизирован и расширен категориально-понятийный аппарат исследования управленческого труда: обоснована взаимосвязь эндогенных, экзогенных условий приложения управленческого труда и динамики конкурентоспособности. Расширена функциональность понятия «управленческий потенциал»; введена трактовка понятия «конгруэнтность внутренней и внешней среды предприятия»; предложено авторское содержание категории «конкурентоспособность работника управленческого труда». Расширенная теоретическая платформа позволила разработать научную концепцию динамизации конкурентоспособности управленческих работников.

В современных концепциях экономики труда промышленное предприятие рассматривается как социально-экономическая система, в рамках которой осуществляется реализация интересов основных субъектов: государства, работодателя и наемных работников. Особая роль в согласовании интересов субъектов и достижении социально-экономических целей предприятия принадлежит работникам управленческого труда как специфической категории наемных работников. Общепризнана преобразующая функция управленческого труда, результативность которого определяет производительность и эффективность деятельности коллектива, степень устойчивости текущих и долгосрочных результатов функционирования отдельного предприятия и отрасли в целом.

Качество управленческого труда обеспечивает воспроизводство и развитие взаимоотношений работников предприятия (подразделения, трудового коллектива) – и, как следствие, достижение результатов в интересах всех субъектов трудовых отношений.

Глобальные тенденции нарастания неопределенности, вариативности, ускорения технологических сдвигов влияют на рыночные позиции предприятий. Это вызывает необходимость изменения поведенческих стандартов и механизмов организации управленческого труда, освоения динамичных моделей деятельности, соответствующих мировым тенденциям развития конкурентных отношений, технологий, скорости распространения знаний и охватывающих отрасли, предприятия и каждого субъекта.

Ретроспективный анализ научных представлений относительно преимуществ и ограничений функционирования современных предприятий позволил сделать вывод, что устойчивым трендом XXI века является повышение и непрерывное изменение требований к управленческому труду. В теоретическом плане это проявляется в обострении дискуссии относительно адекватности одномерных моделей «верных действий и поведения», основанных на статичных подходах, и о расширении применимости динамичных моделей, предполагающих постоянное развитие управленческого потенциала работника и создание адекватных условий для его эффективного использования при усилении интенсивности отраслевой конкуренции и требований рынка труда.

В связи с этим диссертантом сформирован категориальный аппарат исследования с позиции нового видения управленческого труда – как системы деятельности, предназначенной для целесообразного формирования и изменения отношений и взаимодействия между работниками предприятия (подразделения,

трудового коллектива) в процессах его воспроизводства и развития, которая обладает взаимосвязанными эндогенными (управленческий потенциал) и экзогенными характеристиками (условия реализации потенциала – состояние внутренней среды предприятия как области приложения управленческого труда), определяющими параметры результатов (динамичная конкурентоспособность управленческих работников).

Ключевым моментом формирования теоретической основы исследования стала концентрация внимания на содержании понятия «управленческий потенциал». Применение компетентностной парадигмы позволило сформировать авторскую трактовку управленческого потенциала как совокупности имеющихся у работника гибких и жестких способностей, которые могут быть использованы для обеспечения эффективного и безопасного функционирования объекта управления вне зависимости от места его локализации (во внутренней и внешней среде) предприятия. То есть автор рассматривает управленческий потенциал как взаимосвязанное единство интегративных характеристик: ресурсных (способности), процессных (использование этих способностей) и результативных (качество управленческого труда, обеспечивающее эффективность и безопасность объекта управления).

Степень реализации управленческого потенциала работников предприятия предопределяет как итоговые результаты управленческого труда и трудовой деятельности на предприятии, так и рыночную позицию компании в целом, ее статус относительно отраслевых конкурентов, преимущества или ограничения деятельности.

В связи с этим выделена ключевая качественная характеристика работников управленческого труда – конкурентоспособность как категория персональная и одновременно детерминированная рынком труда, социально-экономическими отношениями и условиями трудовой деятельности, результатами и вознаграждением работника (в том числе режимом труда и отдыха и т.д.), взаимодействием в системе трудовых отношений предприятия и др. Данная характеристика соединяет в себе современные тенденции рыночной конкуренции: согласование требований внешнего и внутреннего рынков труда, конкурентоспособность предприятия на отраслевом рынке, непрерывность изменений и усиление преимуществ при переходе от кратко- к долгосрочному периоду. То есть конкурентоспособность работников управленческого труда – это категория, раскрывающая системные характеристики, целевую направленность деятельности, условия формирования и проявления способностей этих работников.

Обобщение экономических публикаций относительно факторов, определяющих позицию работника на рынке труда, позволило сделать вывод, что в экономических, социологических, психологических исследованиях развивается положение, согласно которому конкуренция на рынке труда представляет собой естественную форму взаимоотношений между субъектами трудовых отношений по поводу наиболее выгодных условий реализации интересов. Эта трактовка расширяет общепринятые представления о характере взаимодействия конкурентов: выгодные условия могут быть достигнуты не только при соперничестве, но и при кооперации и симбиозе субъектов конкурентных отношений.

Контент-анализ подходов отечественных и зарубежных исследователей к трактовке термина «конкурентоспособность» и их адаптация к анализу специфических субъектов – работников управленческого труда – позволили диссертанту выделить существенные аспекты содержания:

- термин «конкурентоспособность» применительно к работнику как субъекту трудовых отношений содержит и качественные характеристики, и количественно измеримый результат его трудовой деятельности с учетом актуальных требований рынка труда;

- конкурентоспособность работников управленческого труда не тождественна компетентности, квалификации, особым психологическим свойствам, которые представляют собой частные проявления. Базисом конкурентоспособности является управленческий потенциал, реализация которого в условиях внутренней и внешней среды предприятия обеспечивает конкурентные преимущества работника и, как следствие, компании в целом;

- конкурентоспособность работников управленческого труда в силу специфики их труда детерминирует удовлетворение интересов всех субъектов трудовых отношений предприятия.

Теоретический анализ природы, взаимосвязей, составляющих **конкурентоспособности работника управленческого труда** позволил обосновать категориальное содержание этого понятия **как свойства и характеристики непрерывного развития руководителем комплекса преимуществ в процессе реализации его управленческого потенциала, соответствия требованиям внутрифирменного и внешнего рынков труда (как в текущем периоде, так и в перспективе), достижения взаимовыгодных результатов трудовых отношений между всеми субъектами предприятия и одновременно лучшей позиции по сравнению с конкурентами.**

Предложенная трактовка включает сущностные характеристики конкурентоспособности управленческих работников:

- эндогенные и экзогенные условия формирования;
- качественные и количественные формы проявления;
- динамичность, обусловленную необходимостью сохранения конкурентной позиции в течение трудовой жизни с учетом непрерывного изменения внешних требований и условий рынка труда, отраслевой конкуренции.

Одновременное достижение конкурентных позиций управленческими работниками как на внутрифирменном, так и на внешнем рынках труда, предопределяет необходимость формирования внутренней среды предприятия, соответствующей внешним рыночным условиям функционирования.

Отмеченное соответствие внутренней и внешней среды предприятия автором предлагается определять как «конгруэнтность». Такой подход согласуется с трактовкой этого термина Дж. Холландом. Диссертантом «конгруэнтность» между внутренней и внешней средой предприятия рассматривается как соразмерность и согласованность внутрифирменных требований к содержанию и результатам труда с тенденциями развития внешнего рынка труда, достижение которых обеспечивает конкурентоспособность как управленческих работников, так и предприятия в долгосрочном периоде. Конгруэнтность внутренней и внешней среды предприятия создает реальные возможности для трансформации трудовой деятельности в ответ на изменения внешней среды, обеспечивая

таким образом условия для непрерывного повышения конкурентоспособности управленческих работников.

Уточненный понятийно-категориальный аппарат исследования формализует взаимосвязь между эндогенными и экзогенными условиями конкурентоспособности работников управленческого труда, позволяет рассматривать статические и динамические ситуации (рисунок 1).

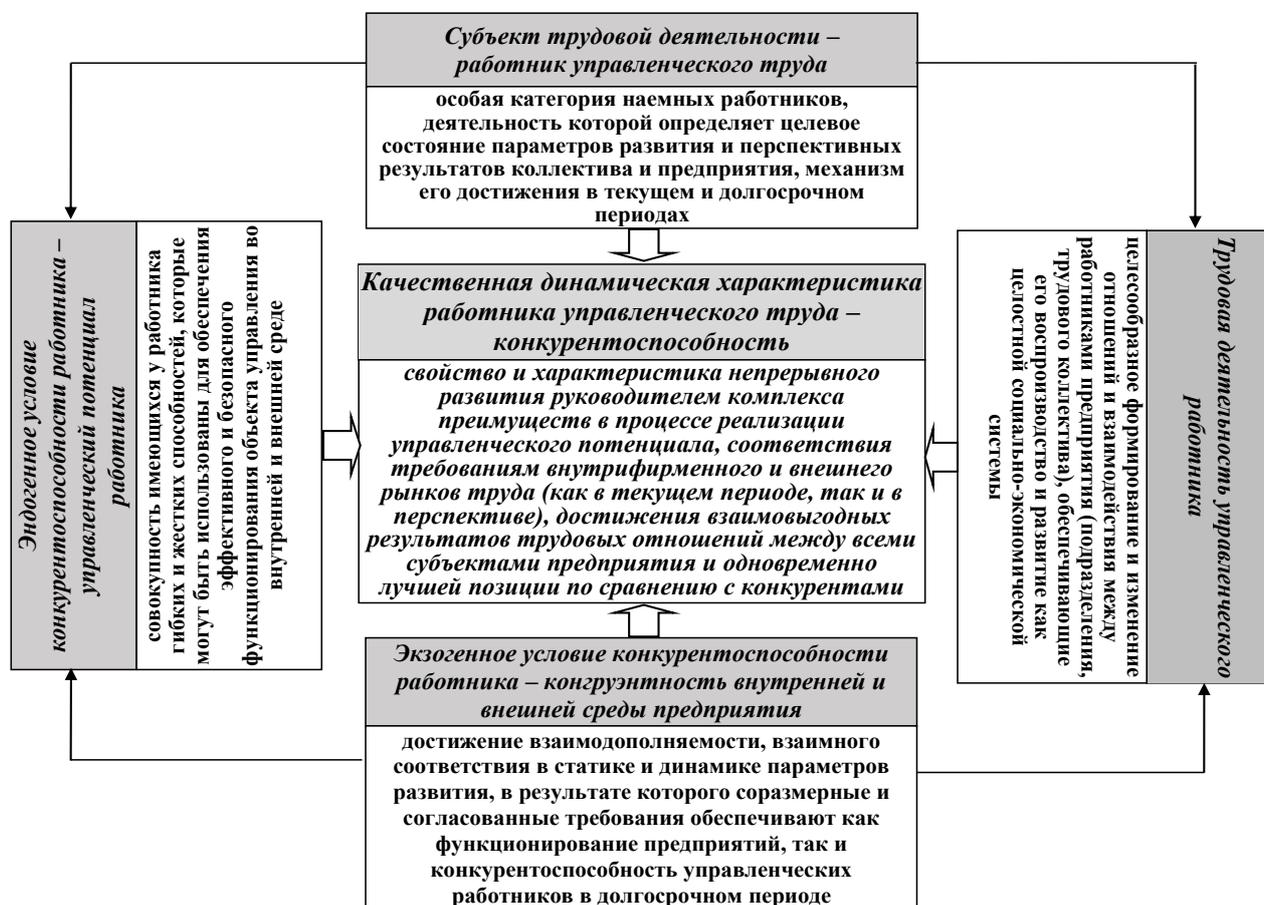


Рис. 1. Категориально-понятийный аппарат исследования управленческого труда

Наблюдаемые в настоящее время: ускорение всех социально-экономических процессов и развития коммуникаций, рост в геометрической прогрессии информационных потоков, слабая прогнозируемость отраслевых и рыночных изменений, свидетельствуют о необходимости перехода от дискретной модели развития деятельности к модели динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

Динамизация конкурентоспособности работников управленческого труда в диссертационном исследовании трактуется как повышение скорости трансформации трудовой деятельности управленческих работников для сохранения или усиления их конкурентных позиций с учетом необходимости адаптации к текущим и прогнозируемым изменениям внешней среды.

Следовательно, для усиления конкурентных преимуществ и достижения долгосрочной приспособляемости требуется, чтобы работники управленческого труда могли заблаговременно распознавать тренды социально-экономической обстановки, быстро и продуктивно реагировать на них путем адекватного изменения своей трудовой деятельности.

Автором разработана научная концепция, суть которой заключается в том, что динамизация конкурентоспособности работников управленческого

труда на промышленных предприятиях имеет двойственную природу: с одной стороны, она обусловлена развитием индивидуальных способностей работника управленческого труда и его жизненными установками (мотивацией), с другой – перманентным изменением характеристик внутренней среды предприятия. Условием достижения динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда выступает разработка организационных, методических, экономических решений, реализация которых обеспечивает достаточный уровень развития и использования управленческого потенциала, непрерывную конгруэнтность параметров внутренней и внешней среды предприятия.

Матричное представление концепции динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий показано на рисунке 2.

Экзогенные условия реализации управленческого потенциала – степень конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия	Высокая	Опережение и гетерогенность изменений внутренней среды относительно внешней среды – временное усиление конкурентной позиции работника управленческого труда	Опережение и гомогенность изменений внутренней среды относительно внешней среды – долгосрочное усиление конкурентной позиции работника управленческого труда
	Низкая	Отставание и гетерогенность изменений внутренней среды относительно внешней среды – ослабление конкурентной позиции работника управленческого труда	Сопоставимость и гомогенность изменений внешней и внутренней среды – сохранение конкурентной позиции работника управленческого труда
		Низкий	Высокий

Эндогенные характеристики работника управленческого труда –
уровень развития и использования управленческого потенциала

Рис. 2. Матрица динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленного предприятия в условиях изменения внешней среды

Таким образом, автором разработано исходное для разработки методологии исследования теоретическое положение: динамизация конкурентоспособности работников управленческого труда заключается в повышении скорости трансформации их трудовой деятельности в соответствии с рыночными тенденциями и предопределяется управленческим потенциалом работника и состоянием внутренней среды предприятия.

2. Разработан структурно-деятельностный методологический подход к динамизации конкурентоспособности управленческих работников, а именно: выявлены преимущества сочетания деятельностной и структурной составляющих; выделены взаимосвязанные и взаимодополняющие компоненты трудовой деятельности работников управленческого труда. Обоснованы принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

Анализ экономических публикаций по проблемам конкурентоспособности работников управленческого труда, позволил выделить два доминирующих теоретико-методологических подхода:

- *социально-экономический*, в соответствии с которым конкурентоспособность рассматривается с учетом необходимости одновременного достижения конечных целевых результатов предприятий и согласованности интересов субъектов трудовых отношений;

- *социо-компетентностный*, особенность которого заключается в концентрации внимания на освоении работником компетенций, наиболее востребованным для реализации интересов субъектов трудовых отношений предприятия.

Сильной стороной первого подхода является возможность объективной количественной оценки исследуемой характеристики, второго – возможность анализа качественных изменений и оценки результатов деятельности работника через сдвиги в восприятии со стороны других субъектов трудовых отношений. Ни тот, ни другой подход не обеспечивают теоретическое продвижение в понимании конкурентоспособности работника и практико-ориентированных мер по ее развитию с учетом современных реалий, определяющих специфику функционирования промышленных предприятий. Новая ситуация характеризуется обострением конфликтности и углублением неравенства в социальной сфере; угрозами технологического отставания и потери технологического суверенитета; торможением темпов экономического роста. Это формирует «новую нормальность» развития и новые обстоятельства, влияющие на динамику развития промышленных предприятий, которые характеризуются:

1. Необходимостью устойчивого развития, предполагающего достижение баланса интересов субъектов трудовых отношений: государства, работодателя, наемных работников.

2. Актуализацией производственных инноваций, что подтверждается опережающим темпом роста отраслевых компаний с высокой инновационной активностью и результативностью использования накопленного человеческого капитала, увеличением нематериальных активов как базы технологий, а также высокой добавленной стоимостью продукции.

3. Повышением значимости производственной кооперации и интеграции предприятий в структуре отраслевых цепочек создания добавленной стоимости.

Процессы, происходящие в экономике, преобразуют условия функционирования промышленных предприятий и обостряют потребность в соответствующей трансформации их внутренней среды, и в первую очередь – в изменении управленческого труда и деятельности управленческих кадров на всех уровнях управления.

Анализ эволюции методологических подходов к повышению эффективности трудовой деятельности управленческих работников показал, что на современном этапе исследователи рассматривают как ключевой фактор именно способность руководителя преобразовать себя, группу, организацию. В то же время недостаточно раскрыт механизм детерминации указанной способности.

Перечисленные фундаментальные изменения, происходящие в условиях недостаточности существующих теоретических подходов и их использования на практике, не позволяют надежно решить проблему динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда при непрерывных изменениях внешних требований. Диссертантом обоснована целесообразность применения **структурно-деятельностного подхода** при анализе конкурентоспособности работников управленческого труда, как позволяющего акцентировать внимание,

с одной стороны, на качественном проактивном изменении содержания управленческого труда (деятельностная составляющая), с другой – на взаимосвязанной многоаспектности изменений (структурная составляющая).

В качестве подтверждения целесообразности предложенного подхода и его предопределенности глобальными изменениями представлены систематизированные особенности трудовой деятельности управленческих работников промышленных предприятий (таблица 1).

Таблица 1 – Особенности трудовой деятельности управленческих работников

Условия существования промышленности	Современные условия функционирования предприятия	Особенности труда управленческих работников
Социальный компонент		
Обострение конфликтности и углубление неравенства в социальной сфере	Необходимость совместного существования в едином социально-экономическом пространстве представителей государственных органов управления, работодателей (владельцев капитала) и наемных работников ставит эффективность развития предприятия в зависимость от соотношения интересов этих субъектов	Повышенный уровень мотивации к труду, сформированные коммуникативные способности в условиях высокой вмененной ответственности за соблюдение баланса интересов всех субъектов трудовых отношений предприятия
Компетентностный компонент		
Угрозы технологического отставания и потери технологического суверенитета	Рост потребности в инновациях определяет важность освоения функций их поиска и реализации в каждом рабочем процессе и операции	Способность к организации и поддержке инновационной деятельности на каждом рабочем месте в условиях постоянно растущих компетентностных требований
Экономический компонент		
Замедление темпов экономического роста	Усиление производственной кооперации и интеграции предприятий в структуре отраслевых цепочек создания добавленной стоимости	Высокие когнитивные способности и умения своевременно принимать управленческие решения с требуемыми для достижения лидерских конкурентных позиций эффективностью и приемлемым уровнем безопасности в условиях высокой неопределенности

Выделенные особенности труда управленческих работников позволили обосновать три взаимосвязанных компонента их трудовой деятельности:

- *социальный*, предопределяющий сбалансированность интересов субъектов трудовых отношений предприятия;
- *компетентностный*, детерминирующий развитие и использование управленческого потенциала работника;
- *экономический*, обуславливающий эффективность и производительность труда управленческого работника и коллектива.

Правомерность введенных диссертантом компонентов трудовой деятельности управленческих работников подтверждается статистическими данными о причинах увольнений руководителей высшего звена, взятыми из открытых источников и публикаций консалтинговых компаний России и мира. Выявлена тесная связь между основными группами причин увольнений («низкие результаты», «недостаточный уровень компетенций», «неблагоприятные взаимоотношения с

работодателем») и введенными диссертантом компонентами трудовой деятельности управленческих работников.

Применение структурно-деятельностного подхода позволяет расширить представления относительно цикличности процесса трудовой деятельности управленческих работников от определения целей до достижения результатов труда посредством освоения необходимых компетенций, а конкурентоспособность управленческих работников определить как производную от состояния компонентов их трудовой деятельности (социального, компетентностного и экономического), а также взаимосвязи между ними.

В рамках научной концепции, обоснованной диссертантом, на базе применения структурно-деятельностного подхода определены принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: соответствие внутренней среды предприятия внешней; рыночная субъектность управленческих работников; непрерывность и опережающее развитие компетенций; сбалансированность интересов субъектов трудовых отношений (таблица 2).

Таблица 2 – Методологические принципы динамизации конкурентоспособности управленческих работников

Принцип	Описание принципов применительно к конкурентоспособности управленческих работников
Соответствие внутренней среды предприятия внешней среде	В целях динамизации конкурентоспособности работника необходимо непрерывное достижение соответствия между внутренней и внешней средой предприятия
Рыночная субъектность управленческих работников	Динамизация конкурентоспособности реализуется в координатах, отражающих современные требования рынка труда
Непрерывность и опережающее развитие компетенций	Достижение долгосрочной конкурентоспособности работника предполагает соответствие его компетенций текущим и будущим требованиям субъектов предприятия
Сбалансированность интересов субъектов	Динамизация конкурентоспособности работника базируется на взаимовыгодной реализации интересов всех субъектов трудовых отношений предприятия

С позиции развития методологии динамизации конкурентоспособности управленческих работников на основе предложенного структурно-деятельностного подхода проведена поэлементная декомпозиция его характеристик, которая представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Теоретико-методологическая характеристика структурно-деятельностного подхода

Элемент	Описание элемента
Предназначение	Описание, объяснение и прогнозирование изменений конкурентоспособности работников управленческого труда в динамичных социально-экономических условиях
Теоретический базис	Содержательные и измерительные теории конкуренции работников, деятельностный подход, теория динамических способностей
Сущностная характеристика: - конкуренции на рынке труда	Взаимоотношения между субъектами конкурентных отношений по поводу наиболее выгодных условий реализации интересов

Элемент	Описание элемента
-трудовой деятельности управленческих работников	Воспроизводство и развитие объекта управления в интересах субъектов трудовых отношений предприятия и общества
- конкурентоспособности управленческих работников	Свойство и характеристика управленческих работников непрерывно сохранять лучшие рыночные позиции, обусловленные эндогенными (управленческий потенциал) и экзогенными (состояние среды) факторами
Преимущества	<ul style="list-style-type: none"> – структурная составляющая учитывает обусловленность конкурентоспособности работника состоянием взаимосвязанных компонентов деятельности, что позволяет усилить адресность управляющих воздействий для ее динамизации; – деятельностная составляющая учитывает активную позицию работника в отношении качественного изменения содержания управленческого труда; – выявление и определенность механизма формирования конкурентных преимуществ позволяет выработать практико-ориентированные меры
Ограничения	<ul style="list-style-type: none"> – необходимость преодоления инерции в трудовых отношениях, оппортунистического поведения; – сложность организации мониторинга изменений параметров внешней среды

Применение предложенного методологического подхода и принципов развивает существующие представления об изменении конкурентоспособности работников управленческого труда в динамичных социально-экономических условиях и создает основу для разработки модели динамизации конкурентоспособности управленческих кадров с учетом современных тенденций развития экономики.

3. Сформирована модель динамизации управленческого труда, отличающаяся системными взаимосвязями процессов и условий, влияющих на изменение конкурентной позиции работников, уровень и динамику результатов управленческого труда; выделены детерминанты, формирующие конкурентную позицию управленческих работников. Применение модели позволяет проектировать траектории изменения конкурентной позиции работника посредством активизации персонально-ориентированных методов развития управленческого потенциала; использовать системно-ориентированные методы повышения эффективности использования управленческого потенциала работника и усиления конгруэнтности параметров внешней и внутренней среды промышленного предприятия.

Разработанные теоретико-методологические положения о целесообразности, необходимости и осуществимости динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда основаны на позиции диссертанта, согласно которой уровень конкурентоспособности определяется уровнем развития управленческого потенциала относительно решаемых задач, а условием реализации потенциала является достаточная степень конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия. Теоретическая позиция позволила разработать модель динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (рисунок 3).



Обозначения: РУТ – работник управленческого труда

◻ – циклы динамизации конкурентоспособности РУТ

Рис. 3. Модель динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда

Модель характеризуется системными взаимосвязями всех компонентов и условий, влияющих на трансформацию исходной конкурентной позиции работников управленческого труда: состояние внешней и внутренней среды предприятия и степень их конгруэнтности, уровень сформированности и реализации управленческого потенциала работников; совокупное влияние указанных детерминант на структурные компоненты трудовой деятельности, – следствием чего становится новая конкурентная позиция управленческих работников.

Конкурентная позиция применительно к работникам управленческого труда, определена диссертантом как положение работника на рынке труда относительно его конкурентов в каждый момент времени. Традиционно исследователи выделяют следующие конкурентные позиции: очень сильная (в отношении работника на рынке труда – «лидер»); сильная («выше среднего уровня»); средняя; слабая («аутсайдер»).

Для моделирования процесса динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленного предприятия и проектирования траектории изменения их конкурентных позиций диссертантом введен ряд инструментальных предпосылок:

а) разработана градация уровней развития управленческого потенциала работника: высокий, выше среднего, средний, низкий;

б) выделены четыре состояния внутренней среды предприятия в зависимости от направленности внутрифирменных институтов и наличия функционирующего механизма изменения структуры трудовой деятельности работников, а именно: неконгруэнтная; слабо конгруэнтная; частично конгруэнтная; конгруэнтная (таблица 4);

в) результаты деятельности управленческого труда работников разграничены по уровню и динамике.

Таблица 4 – Характеристика внутренней среды предприятия в зависимости от степени ее конгруэнтности внешней среде

Характеристика внутренней среды	Степень конгруэнтности			
	Неконгруэнтная	Слабо конгруэнтная	Частично конгруэнтная	Конгруэнтная
Направленность внутрифирменных институтов (норм, правил и т.д.)	Обеспечение текущей конкурентоспособности РУТ	Обеспечение краткосрочной конкурентоспособности РУТ	Достижение долгосрочной конкурентоспособности РУТ	Устойчивая долгосрочная конкурентоспособности РУТ
Механизм изменения структуры трудовой деятельности	Отсутствует	Формируется	Создан, но неполноценно функционирует	Создан и эффективно функционирует

Обозначение: РУТ – работник управленческого труда

В целях детализации и прогнозирования потенциальных изменений конкурентных позиций управленческих работников промышленных предприятий не только на внутреннем, но и на внешнем рынке труда автором систематизированы возможные варианты движения (рисунок 4).

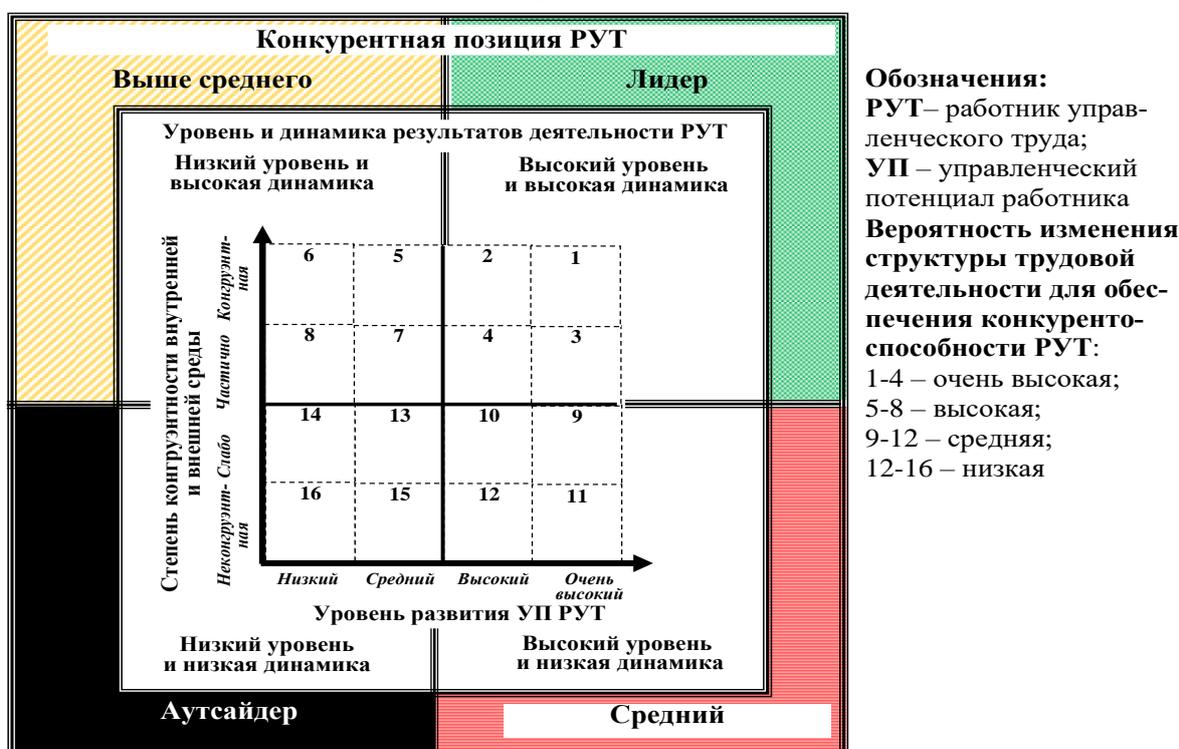


Рис. 4. Матрица конкурентных позиций управленческих работников промышленных предприятий

Например, достижение позиции «лидер» предполагает развитие управленческого потенциала работника и повышение степени конгруэнтности внутренней среды предприятия внешней среде, что обуславливает очень высокую вероятность освоения требуемых компетенций и, следовательно, лидерские уровень и динамику результатов по каждому компоненту трудовой деятельности. Необходимым условием реализации данной траектории является достаточный уровень развития управленческого потенциала работника, соответствующий категории «выше среднего» и «высокий».

Позиционирование предложенной модели динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда в сравнении с существующими

проведено по критериям: цель, состав субъектов, объект и сфера влияния, средства достижения цели (таблица 5).

Таблица 5 – Сравнительная характеристика моделей динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда

Критерий (элемент модели)	Существующие модели	Предложенная модель
Цель	Удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах, удовлетворенность работодателей и работников	Сбалансированная удовлетворенность интересов субъектов трудовых отношений
Субъекты	Работодатели, потребители, работники	Государство, потребители, работодатели, работники
Объект влияния	Конкурентные преимущества	Структура деятельности работников управленческого труда
Сфера воздействия	Профессиональные характеристики работников и механизм их приведения в функционирующее состояние	Качественные и количественные характеристики внутренней среды предприятия и управленческого потенциала работника
Средства достижения цели	<ul style="list-style-type: none"> - развитие корпоративной компетенции; - удлинение жизненного цикла компетенции; - оптимизация совокупных затрат на рабочую силу; - повышение эффективности труда 	Динамическое согласование и развитие управленческого потенциала, внутренней и внешней среды предприятия, трансформация структуры деятельности работников управленческого труда

Использование разработанной модели позволяет субъектам трудовых отношений уточнить приоритеты, а также повысить обоснованность и управляемость процесса динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на промышленных предприятиях в условиях экономической нестабильности.

Для изменения конкурентной позиции работников управленческого труда автором предложен комплекс методов, структурированный по двум направлениям: персонально-ориентированные, воздействующие на управленческий потенциал каждого работника; системно-ориентированные – на внутреннюю среду предприятия.

Персонально-ориентированные методы включают как индивидуальные (методы формирования и развития управленческого потенциала, приобретение и освоение гибких и жестких компетенций), так и процессные (методы повышения эффективности использования управленческого потенциала работника: программно-целевой, оценка и присвоение классности, ценностно-ориентированный тайм-менеджмент и стажировка) способы воздействия.

В группу системно-ориентированных включены методы оценки внутренней среды (бенчмаркинг соответствия деятельности руководителя мировым стандартам, нормирования и бюджетирования деятельности работника, социально-компетентностно-экономической оценки управленческих решений), а также методы преобразования среды (нормирование и бюджетирование деятельности, внутрифирменный рейтинг и оплата труда управленческих работников). Эта группа методов позволяет формировать трудовые отношения, свойственные внешнему рынку труда, на уровне каждой трудовой функции и каждого управленческого работника предприятия (рисунок 5).



Рис. 5. Схема комплекса методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий

Методы имеют разный генезис: часть из них адаптирована и используется с учетом специфики объекта исследования, а также целей, условий и показателей работы промышленных предприятий; другая является авторскими, к ним относятся: оценка и присвоение классности, ценностно-ориентированный тайм-менеджмент, индивидуальное бюджетирование деятельности управленческих работников, социально-компетентностно-экономическая оценка принимаемых решений.

Разработанный комплекс методов создает возможности для формирования методических инструментов и механизма динамизации конкурентоспособности управленческих работников, что подтверждается практикой трансформации трудовой деятельности управленческих работников горнодобывающей промышленности РФ.

4. Разработан комплекс методических инструментов оценки и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличие которого заключается: в систематизации показателей; в применении шкалы градации с целью идентификации уровней развития гибких и жестких способностей работника, в формировании рейтинга его конкурентоспособности на внутрифирменном (внутреннем) и отраслевом (внешнем) рынке труда, в дифференциации методов обеспечения требуемого уровня конкурентоспособности управленческих работников с учетом состояния внутренней среды предприятия, что позволяет выявлять конкурентные ограничения и определять направления изменений в содержании управленческого труда, планировать траекторию изменения конкурентных позиций работников управленческого труда.

Для оценки исходной и достигнутой конкурентной позиции, результативности применяемых методов влияния на процесс динамизации конкурентоспособности управленческих кадров диссертантом разработан методический инструментарий. На основе структурно-деятельностного подхода систематизированы показатели, раскрывающие социо-компетентностно-экономические компоненты трудовой деятельности, что необходимо для идентификации «исходных» и «выходных» конкурентных позиций управленческих работников. При этом для характеристики **социального компонента** управленческого труда работника использованы коэффициент сбалансированности интересов ($K_{сб}$) и показатель темпа его роста.

Компетентностный компонент представлен двумя группами показателей: 1) развития управленческого потенциала – средние значения развития гибких и жестких компетенций, которые определяются с использованием экспертного метода «360 градусов» по разработанной шкале уровней развития управленческого потенциала работника; 2) эффективности использования управленческого потенциала – коэффициенты инновационности труда ($K_{ит}$), соответствия компетенций целям развития предприятия ($K_{ск}$).

Неоднозначность подходов к оценке гибких и жестких способностей в экономических исследованиях по экономике труда потребовало разработки авторской систематизации и градации уровней их развития:

- гибких – с точки зрения мета- и надпрофессиональных навыков, отражающих понимание управленческими работниками глобальных социально-экономических трендов; их трансляция и встроенность в жизненную стратегию и целевые установки на улучшение качества жизни, в том числе коллектива;
- жестких – как глубины понимания современных закономерностей развития предприятия, эффективности использования знаний социально-экономических процессов, что проявляется в стиле и способах организации управления коллективом (таблица 6).

Таблица 6 – Характеристика уровней развития управленческого потенциала работника

Уровень	Способности			
	Гибкие		Жесткие	
	Метанавыки	Надпрофессиональные навыки	Квалификация	Предпочитаемый стиль управления
Высокий	Наличие определенных целей и ясной жизненной стратегии, согласующихся с глобальными трендами развития, полная ответственность за их реализацию, установка на постоянное совершенствование качества жизни	Максимальное раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков, самоджменента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Освоил закономерности функционирования объекта управления и его трансформации как части мировой социально-экономической системы; преобразования ресурсов в продукт	Предпринимательский на основе вовлечения персонала в процесс непрерывного инновационного развития и инвестирования ресурсов в рост социально-экономических результатов

Уровень	Способности			
	Гибкие		Жесткие	
	Метанавыки	Надпрофессиональные навыки	Квалификация	Предпочитаемый стиль управления
Выше среднего	Наличие жизненных ориентиров и стратегии , учитывающих глобальные тенденции развития, высокий уровень ответственности за их реализацию, установка на поддержание качества жизни	Высокое раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков, самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Освоил зависимости функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Мотивирующий на основе вовлечения персонала в процесс технологического развития и рационального распоряжения ресурсами
Средний	Наличие жизненных ориентиров , принятая ответственность за них и установка на улучшение качества жизни	Среднее раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков, самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Ориентируется в факторах функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Административный на основе привлечения персонала в процесс расширенного воспроизводства и лимитирования расхода ресурсов
Низкий	Отсутствие жизненной стратегии, временная ответственность , установка на сохранение жизненного уровня	Недостаточное раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков, самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Опирается на факты функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Контролирующий на основе точного исполнения приказов, решений и наказания персонала за нарушение процесса воспроизводства

Для оценки **экономического компонента** предложено использовать показатели: производительность (Π_T), эффективность (\mathcal{E}_T), безопасность труда (B_T) и коэффициент качества трудовой жизни работников ($K_{ктж}$), – в статике и динамике.

Система комплексной оценки конкурентоспособности работников управленческого труда предприятия с использованием предложенных социо-компетентностно-экономических показателей представлена на рисунке 6.

Разработанная система показателей позволяет сформировать рейтинги конкурентоспособности работников управленческого труда на внутрифирменном (предприятие, компания), региональном и отраслевом уровнях, а также определять взаимовлияние изменений параметров компетентностного компонента трудовой деятельности и изменений социального и экономического компонентов управленческого работника.

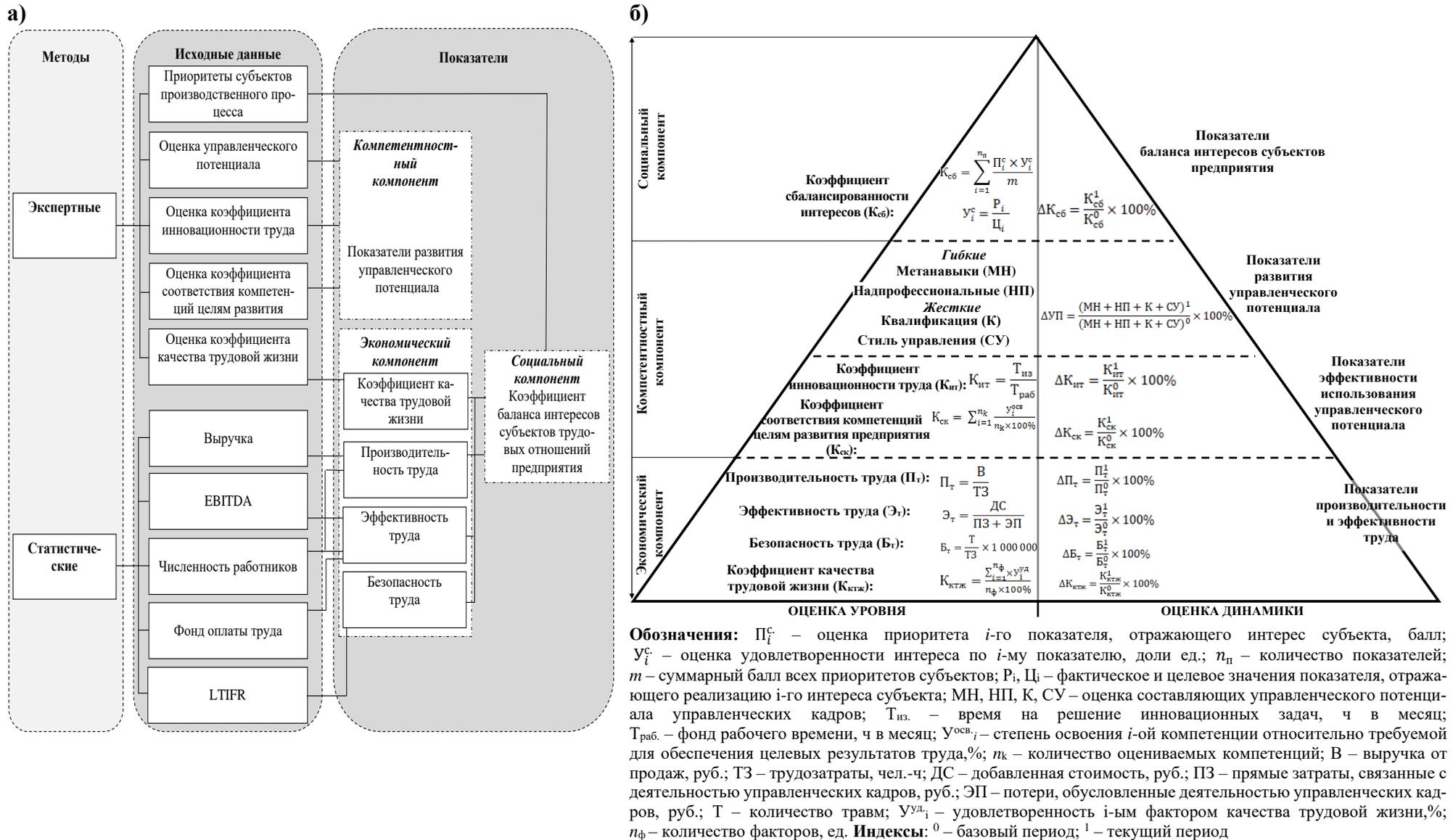


Рис. 6. Схема расчета (а) и показатели комплексной оценки (б) уровня и динамики конкурентоспособности работника управленческого труда промышленного предприятия

Для оценки рыночной позиции руководителей различных предприятий и подразделений предложено нормировать показатели относительно отраслевого уровня в соответствии с разработанной шкалой. Рассчитанные на основе эмпирических данных значения для горнодобывающей промышленности представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Шкала перевода численных показателей уровня и динамики результатов труда в рейтинг управленческих работников предприятий горнодобывающей промышленности

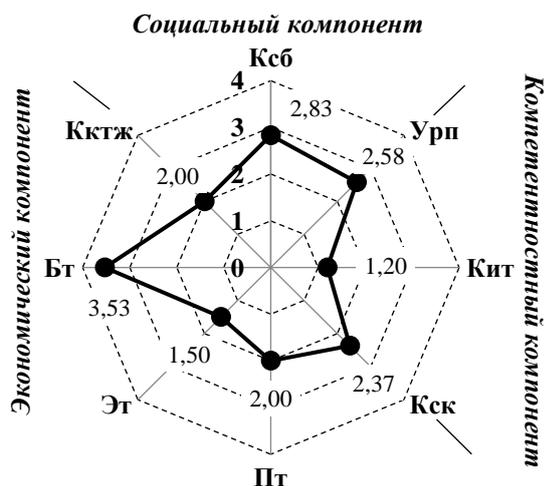
Показатель оценки	Оценка на шкале, балл			
	1	2	3	4
	Уровень			
	Низкий	Средний	Высокий	Лидерский
Социальный компонент				
Коэффициент сбалансированности интересов ($K_{сб}$), доли ед.	0,00-0,30	0,31-0,60	0,61-0,84	0,85-1,00
Компетентностный компонент				
Уровень развития управленческого потенциала ($U_{уп}$), балл	0,0-4,0	4,1-8,0	8,1-12,0	12,1-16,0
Коэффициент инновационности труда ($K_{ит}$), доли ед.	0,00-0,10	0,11-0,25	0,25-0,50	0,51-1,00
Коэффициент соответствия компетенций ($K_{ск}$), доли ед.	0,00-0,50	0,51-0,75	0,76-0,90	0,91-1,00
Экономический компонент				
Производительность труда (Π_t), тыс. руб /чел.-ч	менее 3,5	3,5-4,0	4,0-6,5	более 6,5
Эффективность труда (\mathcal{E}_t), руб / руб.	менее 0,5	0,5-0,69	0,7-1,0	более 1,0
Безопасность труда (B_t), травмы / млн. чел.-ч	более 1,5	1,5-1,0	1,0-0,5	менее 0,5
Коэффициент качества трудовой жизни ($K_{ктж}$), доли ед.	0,00-0,50	0,51-0,75	0,76-0,90	0,91-1,00
Динамика				
Темп роста социо-компетентностно-экономических показателей в отчетном периоде (Δ), % в год	Низкая	Средняя	Высокая	Лидерская
	менее 2	3-4	5-6	более 6

Введены следующие уровни результатов управленческого труда: «лидерский уровень результатов», соответствующий уровню мировых лидеров горнодобывающей промышленности – 4 балла; «высокий», выше среднеотраслевого по РФ, но ниже мировых лидеров горнодобывающей промышленности – 3 балла; «средний», среднеотраслевой по РФ – 2 балла; «низкий», ниже среднеотраслевого по РФ – 1 балл. Использование предложенного подхода позволяет каждому работнику идентифицировать и оценить свою результативность относительно лучших российских и мировых достижений.

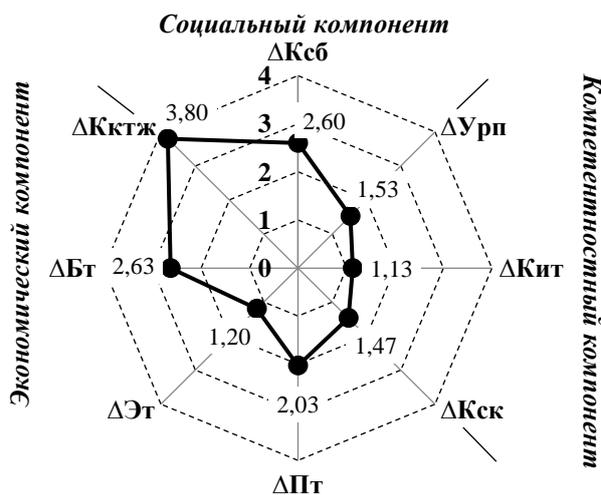
Для визуализации результатов комплексной оценки конкурентоспособности управленческих работников предприятий горной промышленности диссертантом адаптирована общепринятая форма представления рейтинга глобальной конкурентоспособности (GCI), с учетом разработанной системы показателей (рисунок 7).

Использование визуализированного формата рейтинга работников позволяет наглядно представить профиль социо-компетентностно-экономических результатов трудовой деятельности управленческих работников, провести сопоставление уровня достигнутых результатов конкурентов, выявить конкурентные преимущества и точки роста в деятельности каждого руководителя.

а) уровень (2020 г.)



б) динамика (2016-2020 гг.)



Обозначения: Ксб – коэффициент сбалансированности интересов; Урп – уровень развития управленческого потенциала работника; Кит – коэффициент инновационности труда, Кск – коэффициент соответствия компетенций, Пт – производительность труда, Эт – эффективность труда, Бт – безопасность труда, Кктж – коэффициент качества трудовой жизни; Δ – темп роста социо-компетентностно-экономических показателей в отчетном периоде.

Шкала: 1 – уровень или динамика показателей ниже среднеотраслевых; 2 – уровень или динамика показателей среднеотраслевые; 3 – уровень или динамика показателей выше среднеотраслевых; 4 – уровень или динамика показателей мировых лидеров.

Рис. 7. Среднеотраслевая оценка конкурентоспособности управленческих работников за период 2016-2020 гг. (руководители горнодобывающих предприятий)

Диссертантом для оценки конкурентоспособности управленческих работников обоснован и использован особый показатель – коэффициент конкурентоспособности работника управленческого труда ($K_{сравн.}$), который представлен в формуле 1.

$$K_{сравн.} = \frac{P^1}{P^k}, \quad (1)$$

где P^1 , P^k – интегральный (по уровню и динамике показателей) рейтинг оцениваемого работника и его конкурента соответственно, балл.

При значении $K_{сравн.} < 1$, оцениваемый управленческий работник уступает конкуренту, а при $K_{сравн.} > 1$ – превосходит.

Таким образом, использование разработанной методики комплексной оценки конкурентоспособности позволяет анализировать и проектировать траекторию изменения конкурентных позиций работников управленческого труда.

Для реализации авторской научной концепции динамизации конкурентоспособности управленческого труда разработан методический подход, позволяющий определять степень конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия (рисунок 8).

Идея заключается в том, что по каждому компоненту деятельности работников управленческого труда определяется соответствие его параметров (приоритетов и уровня развития) параметрам на внешнем рынке труда, а в целом это отражает соразмерность и согласованность внутренней и внешней среды предприятия.

Приоритеты развития компонентов трудовой деятельности на внутреннем и внешнем рынке труда	Совпадают	Частично конгруэнтная внутренняя среда предприятия	Конгруэнтная внутренняя среда предприятия
	Не совпадают	Неконгруэнтная внутренняя среда предприятия	Мало конгруэнтная внутренняя среда предприятия
		Ниже	Сопоставим и выше

**Уровень развития компонента трудовой деятельности
 на внутреннем рынке труда относительно внешнего рынка**

Рис. 8. Матрица определения степени конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия

Пример графического профиля оценки конгруэнтности внутренней и внешней среды горнодобывающего предприятия представлен на рисунке 9.

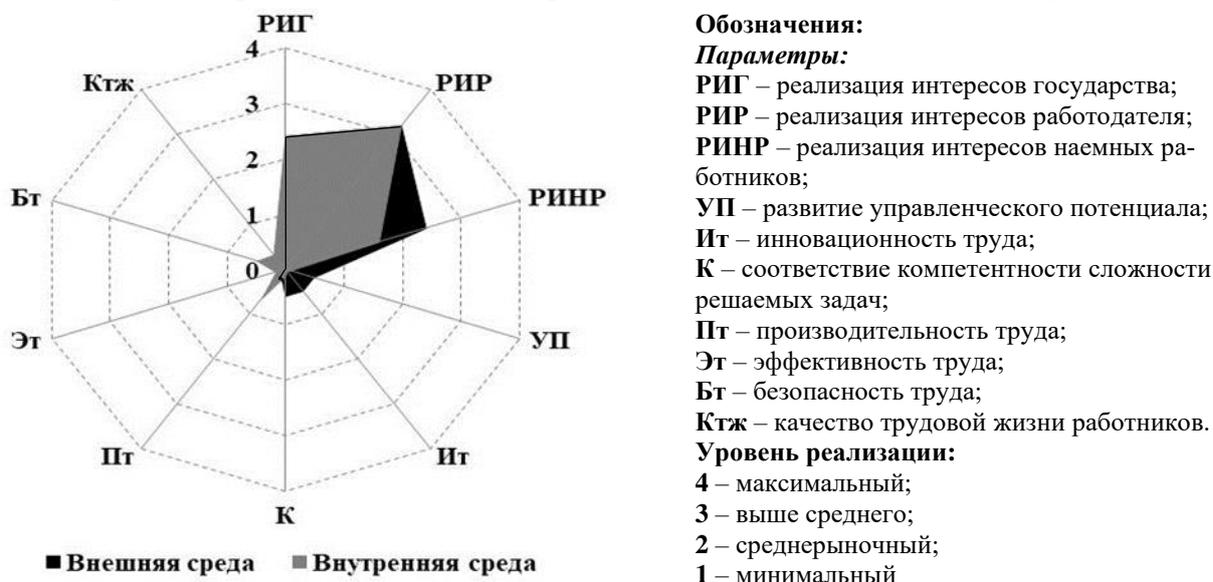


Рис. 9. Пример оценки конгруэнтности внутренней и внешней среды горнодобывающего предприятия

Для количественной оценки степени конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия использованы следующие приемы анализа:

а) адаптированный к задачам исследования коэффициент оценки структурных сдвигов Рябцева (формула 2):

$$K_{\text{вк.}} = 1 - \sqrt{\frac{\sum(d_{\text{н}} - d_{\text{х}})^2}{\sum(d_{\text{н}} + d_{\text{х}})^2}}, \quad (2)$$

где $K_{\text{вк.}}$ – коэффициент сопоставления веса компонентов, доли ед.; $d_{\text{н}}$ – вес компонента в структуре трудовой деятельности во внутренней среде предприятия, %; $d_{\text{х}}$ – вес компонента в структуре трудовой деятельности во внешней среде предприятия, %.

$0 \leq K_{\text{вк.}} \leq 1$, если $K_{\text{вк.}} = 0$, то сравниваемые структуры не соответствуют друг другу по удельному весу компонентов (приоритетам). Если $K_{\text{вк.}} = 1$, то внутренняя среда соответствует внешней по удельному весу компонентов (приоритетам);

б) расчет соотношения площадей внешней и внутренней среды предприятия, который отражает требуемый уровень реализации компонентов трудовой деятельности управленческих работников во внешней и внутренней среде (формула 3):

$$K_{\text{ук.}} = \frac{S_{\text{внс.}}}{S_{\text{вс.}}} \quad (3)$$

где $K_{\text{ук.}}$ – коэффициент уровня реализации компонентов трудовой деятельности; $S_{\text{внс.}}$, $S_{\text{вс.}}$ – площадь фигур, отражающих уровень реализации компонентов трудовой деятельности управленческих работников во внутренней и внешней среде, соответственно.

Если $K_{\text{ук.}} < 1$, то требуемый уровень реализации компонентов трудовой деятельности управленческого работника во внутренней среде ниже, чем во внешней. Если $K_{\text{ук.}} > 1$, то требуемый уровень реализации компонентов трудовой деятельности управленческого работника во внутренней среде выше, чем во внешней.

В итоге интегральный коэффициент конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия определяется по формуле 4:

$$K_{\text{конг.}} = K_{\text{вк.}} \times K_{\text{ук.}} \quad (4)$$

В результате расчетов выявлено, что конгруэнтность внутренней и внешней среды на большинстве российских горнодобывающих предприятиях находится в диапазоне значений от 0 до 0,85 при максимально возможном значении 4,00. Полученные значения свидетельствуют о необходимости и наличии существенных резервов развития внутренней среды промышленных предприятий для повышения её конгруэнтности внешней среде.

В алгоритмизированной форме последовательность динамизации конкурентоспособности управленческих работников заключается в следующем:

- идентификация и проектирование целевой конкурентной позиции работника управленческого труда;
- дифференцированный подбор методов для усиления этой позиции в будущем;
- мониторинг и контроль планируемой траектории усиления конкурентной позиции каждого управленческого работника на основе усовершенствования нормирования и оплаты его труда, что схематично представлено на рисунке 10.

Использование разработанного методического инструментария позволяет на корпоративном уровне – анализировать и проектировать траекторию изменения конкурентных позиций управленческих работников; на уровне отдельного руководителя – выявлять конкурентные ограничения, точки роста в трудовой деятельности и планировать траекторию изменения своей конкурентной позиции.

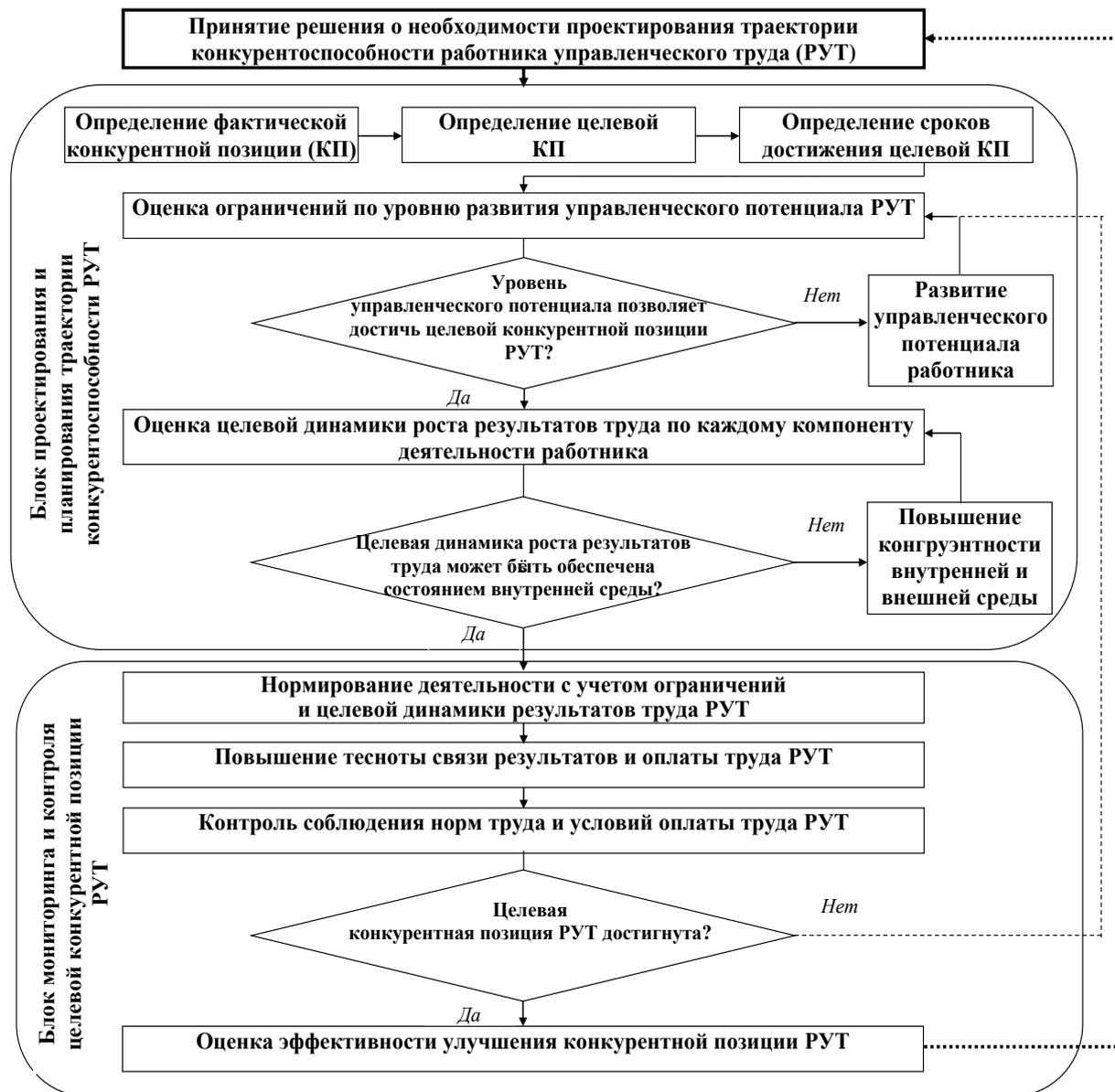


Рис. 10. Алгоритм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда

5. Разработан организационно-экономический механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе постоянного мониторинга и контроля уровня и динамики параметров, характеризующих конкурентные позиции управленческих работников; обновления норм управленческого труда в соответствии с требуемыми параметрами качества исполнения функционала управленческими работниками; разработке и реализации взаимосвязанных мер повышения эффективности и производительности труда для достижения целевых параметров предприятия.

Для поэтапной реализации предложенной концепции и методологических принципов динамизации конкурентоспособности управленческих работников (таблица 2) автором разработан механизм, базисом которого является управленческий цикл (рисунок 11).

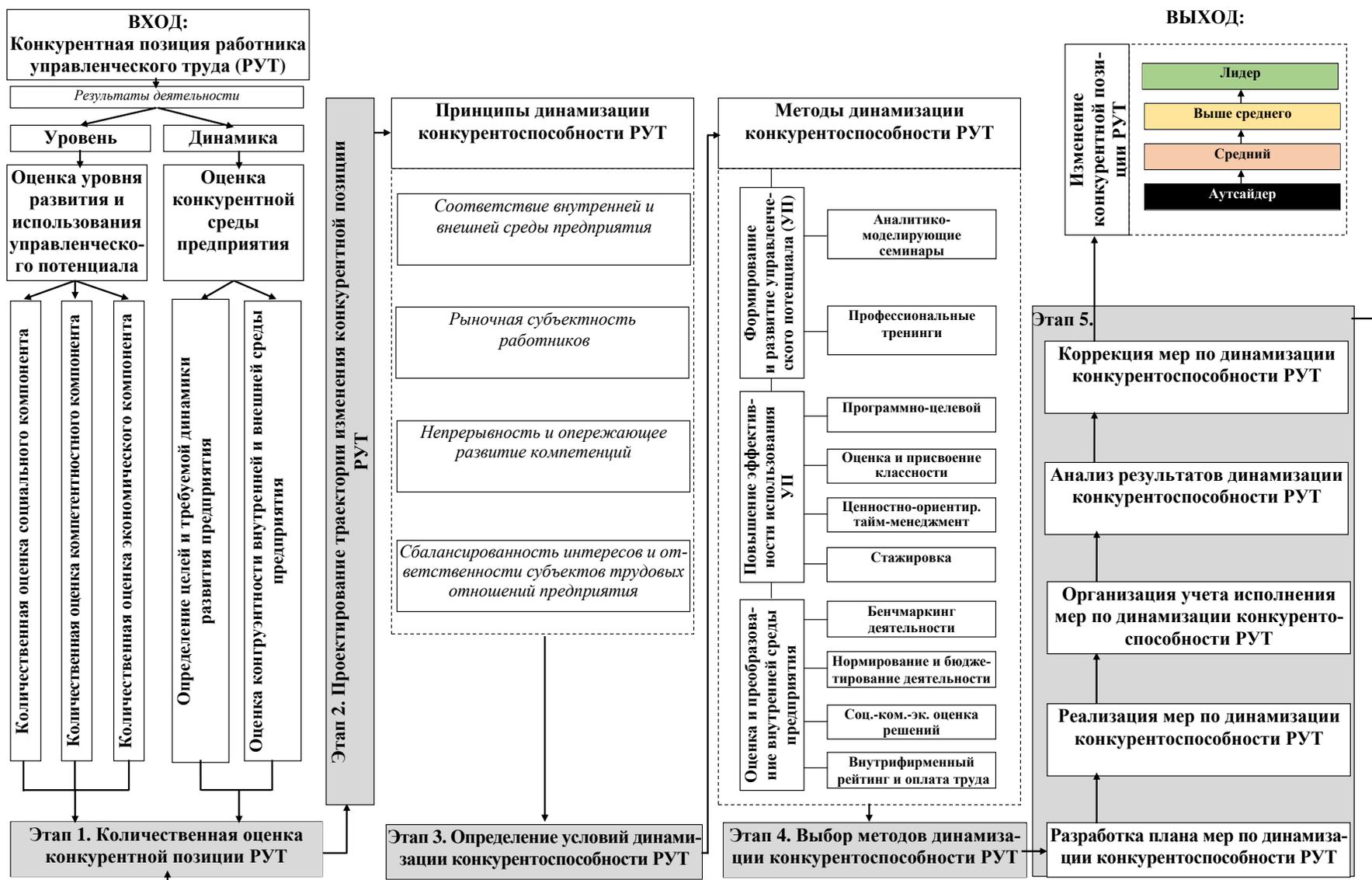


Рис. 11. Схема механизма динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда

Управленческий цикл в контексте решения задачи усиления конкурентных позиций управленческих кадров включает следующие этапы:

1) **оценка конкурентной позиций** каждого управленческого работника на основе определения уровня и динамики результатов его труда по выбранным критериям и взаимосвязанным социальным, компетентностным, экономическим показателям. Пример оценки конкурентных позиций топ-менеджеров компаний и предприятий горнодобывающей промышленности за период 2016-2020 гг. с использованием предложенного комплекса показателей и шкалы оценки конкурентоспособности (рис. 6, табл. 7) представлен на рисунке 12. Среди руководителей предприятий и компаний, исследованных диссертантом, позицию «лидер» занимают 37% участников исследования, «выше среднего» – 13%, «средний» – 23%, «аутсайдер» – 27%;

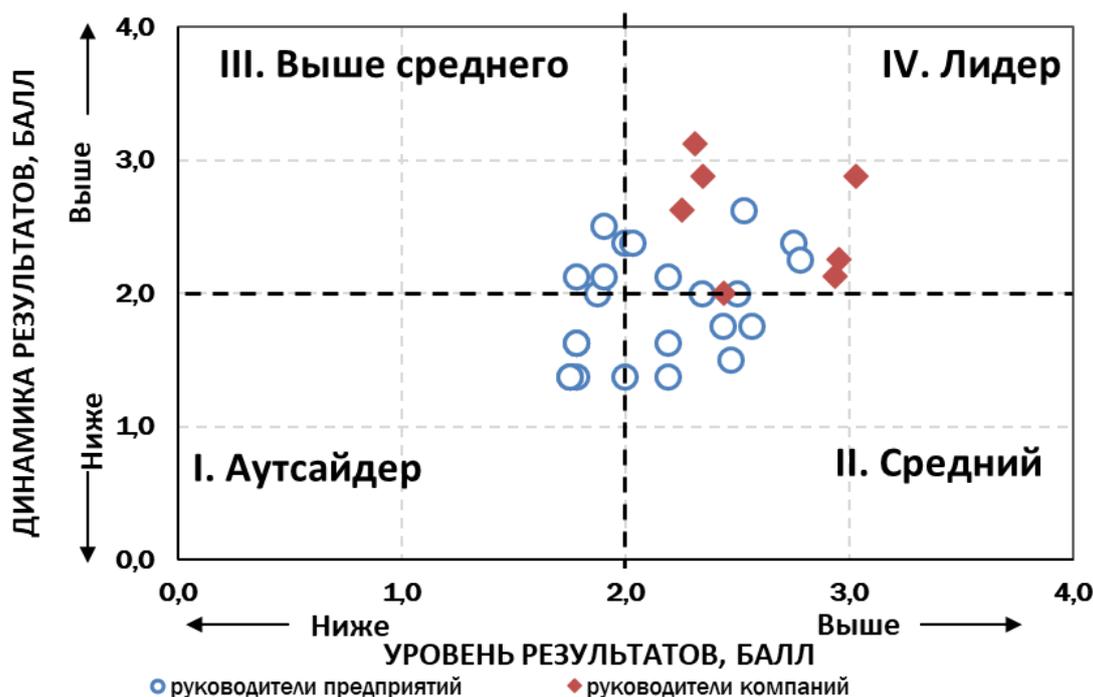


Рис. 12. Фактическое распределение рыночных позиций руководителей компаний и предприятий горнодобывающей промышленности (2016-2020 гг.)

2) **проектирование траектории изменения конкурентной позиции** управленческого работника (пример проектирования в координатах «уровень-динамика результатов труда» представлен на рисунке 13). Применение разработанного методического инструментария для проектирования изменения конкурентной позиции руководителя исследуемого угольного разреза позволило выявить, что для достижения целевой рыночной позиции к 2030 году необходимо существенно повысить динамику результатов труда (с 1-2% до 3-4% в год по каждому компоненту), что возможно только при усилении конгруэнтности внутренней среды предприятия;

3) **определение условий обеспечения конкурентоспособности работника** управленческого труда с использованием предложенных методологических принципов;

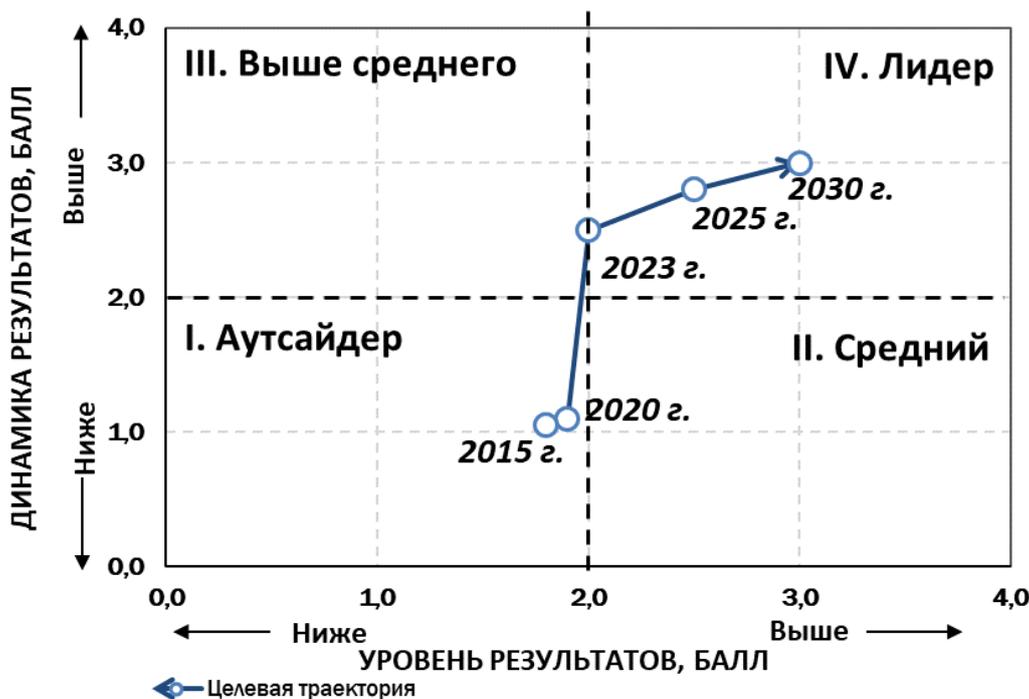


Рис. 13. Целевая траектория изменения конкурентной позиции руководителя угольного разреза до 2030 г.

4) **дифференциация и подбор методов развития и повышения эффективности использования управленческого потенциала** работников, а также методов изменения внутренней среды для обеспечения ее конгруэнтности внешней среде предприятия.

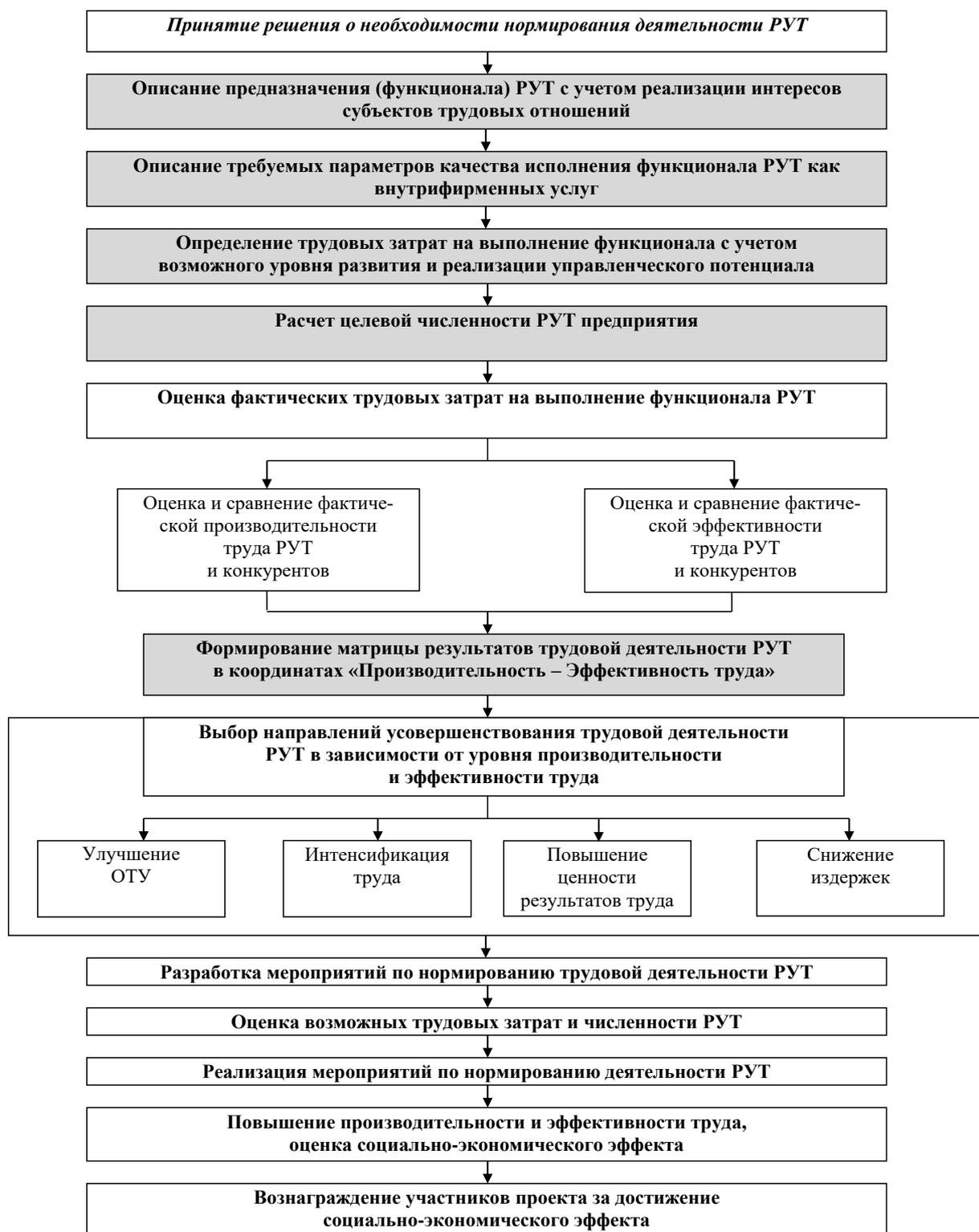
При выборе методов рекомендуется учитывать выявленные закономерности развития управленческого потенциала работника:

- приоритетность развития метанавыков;
- цикличность развития жестких и гибких компетенций для непрерывного повышения эффективности труда управленческих работников;
- возможность ресурсного обеспечения динамизации конкурентоспособности управленческих работников за счет высвобождения резервов из производственной деятельности на основе развития жестких компетенций.

5) **реализация комплекса методов развития и повышения эффективности использования управленческого потенциала**, а также методов изменения внутренней среды предприятия для обеспечения ее конгруэнтности внешней среде на основе разработки, реализации, учета и коррекции плана мер.

В качестве основного организационного инструмента изменения структуры трудовой деятельности управленческих работников автором предложено нормирование и оплата труда. Обоснованием такого выбора стали результаты социологических исследований, проведенных диссертантом на предприятиях горнодобывающей промышленности в 2015-2021 гг. В ходе исследований выявлено, что нормирование и оплата труда, как наиболее слабые элементы трудовых отношений в деятельности управленческих работников, одновременно представляют собой потенциальный катализатор динамизации их конкурентоспособности на промышленных предприятиях РФ.

Автором обоснована логическая схема последовательности организации нормирования деятельности работников управленческого труда (рисунок 14).



Обозначения: РУТ – работники управленческого труда; ОТУ – организационно-технологические условия труда
 □ – развито автором

Рис. 14. Схема организации нормирования управленческого труда на предприятии

Результаты сопоставления полученных показателей фактической и целевой производительности и эффективности труда позволяют сформировать ориентиры трансформации трудовой деятельности управленческих работников. Наглядно варианты выбора в матричной форме с осями координат «эффективность – производительность труда» представлены на рисунке 15.

Эффективность труда управленческого работника относительно целевого уровня	Высокая	Улучшение организационно-технологических условий и интенсификация труда	Сохранение достигнутого уровня
	Низкая	Улучшение организационно-технологических условий, интенсификация труда, повышение ценности результатов труда и снижение издержек	Повышение ценности результатов труда и снижение издержек
		Низкая	Высокая
		Производительность труда управленческого работника относительно целевого уровня	

Рис. 15. Матрица выбора направлений трансформации трудовой деятельности управленческих работников

Исходя из определенной позиции, для каждого управленческого работника высшего звена на основе программно-целевого метода определяются меры по повышению эффективности и/или производительности труда и достижению их целевого состояния. Это, в свою очередь, предполагает переход к новым нормам труда, что должно сопровождаться соответствующими изменениями в системе оплаты труда управленческих работников.

Диссертантом обосновано, что оплата труда работников управленческого труда предполагает их стимулирование в соответствии с достижением целевой динамики социо-компетентностно-экономических результатов деятельности. Общая последовательность действий такова: выбор показателей, наиболее точно отражающих функционал работника; определение диапазонов показателей относительно отраслевого уровня; моделирование и настройка тесной связи между уровнями результатов и оплаты труда; налаживание персонифицированного управленческого учета показателей трудовой деятельности работника.

Апробация и освоение разработанного организационного механизма динамизации конкурентоспособности и схемы организации нормирования управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности позволили получить позитивную динамику изменения конкурентных позиций управленческих работников, что выразилось в росте показателей, отражающих:

а) социальный компонент их деятельности – удовлетворенности субъектов трудовых отношений качеством своей трудовой жизни в 1,2-2,0 раза;

б) компетентностный компонент – коэффициентов инновационности труда и компетентности работника – в 1,3-2,5 раза;

в) экономический компонент – производительности труда работника в 1,5-3,0 раза.

Разработанная методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда использовалась в практике следующих горнодобывающих предприятий и компаний:

- угольные разрезы компаний «Кузбассразрезуголь» и «Сибуглемет» – при определении и реализации путей формирования высокоэффективной структуры управления и конкурентных трудовых отношений на предприятии;

- предприятия холдинга «ЕВРАЗ» – при разработке программ повышения эффективности и безопасности труда; при организации подготовки и реализации организационных проектов; при определении резервов повышения эффективности использования рабочего времени персонала; при разработке системы мотивации, направленной на вовлечение персонала в инновационный процесс;

- угольная энергетическая компания «СУЭК» – при разработке программы обучения и подготовки кадрового резерва управленческих работников и специалистов; при разработке и реализации организационно-технологических проектов улучшения трудовых процессов; при определении резервов повышения производительности и эффективности труда.

Полученные в результате апробации на представительном ряде горнодобывающих предприятий результаты позволили сделать вывод о правомерности предложенных автором теоретических и методологических положений динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации, являющейся научно-квалификационной работой, на основании выполненного автором исследования трудовых отношений в условиях конкуренции работников управленческого труда с применением структурно-деятельностного подхода решена научная проблема разработки методологии повышения темпов трансформации трудовой деятельности управленческих работников, необходимой для усиления их конкурентных позиций, что имеет важное значение для социально-экономического развития промышленности страны.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК РФ

1. **Захаров, С.И.,** Коркина, Т.А. Динамизация конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий на основе структурно-деятельностного подхода // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2023. Т. 17, № 1. С. 179–184. DOI: 10.14529/em230117. – 0,6 п.л. (авторских – 0,4 п.л.). **(категория К2)**

2. Коркина, Т.А., **Захаров, С.И.** Нормирование деятельности управленческих кадров промышленных предприятий: организационно-экономический подход // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2022. – Т. 16, № 4. – С. 100-110. DOI: 10.14529/em220411. – 0,8 п.л. (авторских – 0,4 п.л.). **(К2)**

3. **Захаров, С.И.** Методология обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 6. – С. 16-29. DOI: 10.20410/2073-7815-2021-32-6-16-29. – 1,0 п.л. (К2)
4. **Захаров, С.И.** Концепция обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 4 (45). – С. 111-120. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-111-120. – 0,9 п.л. (К2)
5. **Захаров, С.И.** Методологический подход к обеспечению конкурентоспособности руководящих работников на предприятиях угольной промышленности // Экономика в промышленности. – 2021. – № 14 (1). – С. 120-128. DOI 10.17073/2072-1633-2021-1-120-128. – 0,7 п.л. (К2)
6. **Захаров, С.И.** Обоснование социо-компетентностно-экономического подхода к исследованию деятельности руководящих работников на предприятиях угольной промышленности // Известия государственного горного университета. – 2021. – Вып. 3 (63). – С. 128-135. DOI 10.21440/2307-2091-2021-3-00-00. – 0,6 п.л. (К2)
7. **Захаров, С.И.** Оценка эффективности использования управленческого потенциала руководящих работников на предприятиях угольной промышленности // Социум и власть. – 2021. – № 3 (89). – С. 46-54. DOI 10.22394/1996-0522-2021-3-46-54. – 0,7 п.л. (К2)
8. **Захаров, С.И.** Методологический подход к оценке конкурентоспособности руководящих работников на предприятиях горной промышленности // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 3. – С. 64-72. DOI: 10.14529/em210307. – 0,5 п.л. (К2)
9. Галкина, Н.В. и др. Методический подход к организации управления развитием горнодобывающего предприятия на основе повышения субъектности его персонала / Н.В. Галкина, А.Б. Килин, **С.И. Захаров**, М.Н. Полещук, С.В. Росляков // Известия Уральского государственного горного университета. – 2020. – Вып. 3 (59). – С. 155-162. DOI 10.21440/2307-2091-2020-3-155-162. – 0,8 п.л. (авторских – 0,2 п.л.). (К2)
10. **Захаров, С.И.** Оценка возможностей повышения конкурентоспособности руководящих работников предприятий угольной отрасли // Власть и управление на Востоке России. – 2020. – Вып. 2 (91). – С. 66-75. DOI 10.22394/1818-4049-2020-91-2-66-75. – 0,6 п.л. (К2)
11. Галкин, В.А. и др. Методика расчета резерва рабочего времени персонала угледобывающего предприятия для его развития / В.А. Галкин, А.М. Макаров, **С.И. Захаров**, М.Н. Полещук // Известия Уральского государственного горного университета. – 2019. – Вып. 2 (54). – С. 134-145. DOI: 10.21440/2307-2091-2019-2-134-145. – 0,8 п.л. (авторских – 0,2 п.л.). (К2)
12. Буйницкий, А.И. и др. Инструментарий для оценки классности и рейтинга персонала / А.И. Буйницкий, Д.В. Попов, И.Н. Сухарьков, **С.И. Захаров** // Уголь. – 2015. – № 2. – С. 42-44. – 0,5 п.л. (авторских – 0,1 п.л.). (К1)

13. Попов, Д.В. и др. Совершенствование системы организационно-экономических отношений в ООО «Восточно-Бейский разрез» / Д.В. Попов, Е.В. Тихонова, В.С. Алексенко, А.В. Морозов, **С.И. Захаров** // Уголь. – 2014. – № 4. – С. 28-30. – 0,5 п.л. (авторских – 0,1 п.л.). (К1)

14. Кулецкий, В.Н. и др. Подход к оценке деятельности руководителя на угольном разрезе / В.Н. Кулецкий, Т.И. Федоркевич, А.С. Довженок, **С.И. Захаров** // Уголь. – 2014. – № 5. – С. 78-80. – 0,4 п.л. (авторских – 0,1 п.л.). (К1)

15. Коркина, Т.А. и др. Оценка использования рабочего времени линейных руководителей на горнодобывающем предприятии / Т.А. Коркина, **С.И. Захаров**, Э.А. Барыева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 15 (344). – Экономика. Вып. 45. – С. 129-134. – 0,4 п.л. (авторских – 0,1 п.л.). (К2)

Публикации в изданиях, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования

16. Korkina, T., **Zakharov, S.**, & Loyko, O. (2021). Technology Development Of Coal Industry Enterprises And Professional Staff Development. In E. Popov, V. Barkhatov, V. D. Pham, & D. Pletnev (Eds.), Competitiveness and the Development of Socio-Economic Systems, vol 105. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (pp. 199-204). European Publisher. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.04.21>. – 0,5 п.л. (авторских – 0,2 п.л.).

17. Харченко, Е.В. и др. Повышение инновационной активности и результативности человеческого капитала угольной компании / Е.В. Харченко, С.А. Волков, **С.И. Захаров** // Уголь. – 2021. – № 2. – С. 18-25. DOI: 10.18796/0041-5790-2021-2-18-25. – 0,6 п.л. (авторских – 0,2 п.л.).

18. **Zakharov, S.**, Korkina, T., Baev, I. Competence Model of Coal Mining Enterprise Managers // Proceedings of the 36th International Business Information Management Association Conference (IBIMA): Sustainable Economic Development and Advancing Education Excellence in the era of Global Pandemic. 4-5 November 2020. 4667-4676 pp. ISBN: 978-0-9998551-5-7. – 0,8 п.л. (авторских – 0,3 п.л.).

19. Артемьев, В.Б. и др. Подходы к повышению конкурентоспособности угледобывающего предприятия и его персонала / В.Б. Артемьев, С.А. Волков, В.В. Лисовский, В.А. Галкин, А.М. Макаров, **С.И. Захаров** // Уголь. – 2019. – № 6. – С. 4-9. DOI: 10.18796/0041-5790-2019-6-4-9. – 0,6 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).

20. Агафонов, В.В. и др. Повышение технико-экономической эффективности производства угольного разреза на основе совершенствования его организационной структуры / В.В. Агафонов, А.В. Ошаров, **С.И. Захаров** // Уголь. – 2019. – № 10. – С. 79-85. DOI: 10.18796/0041-5790-2019-10-79-83. – 0,8 п.л. (авторских – 0,3 п.л.).

21. Галкина, Н.В. и др. Роль трудовых отношений в повышении конкурентоспособности угледобывающего предприятия / Н.В. Галкина, **С.И. Захаров**, В.А. Азев, А.В. Ошаров // Горный журнал. – 2018. – № 1. – С. 58-62. DOI: 10.17580/gzh.2018.01.10. – 0,8 п.л. (авторских – 0,2 п.л.).

22. Korkina, T.A., **Zakharov, S.I.**, Golovanov, E.V., Aliukov, S.V. Development of organizational-economic relations as a condition of enterprise viability // Proceedings of the 30th International Business Information Management Association Conference (IBIMA): Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth. November 2017. 1662-1669 pp. ISBN: 978-0-9860419-9-0. – 1,0 п.л. (авторских – 0,3 п.л.).

23. Самарин, С.В., **Захаров, С.И.** Фонд оплаты труда как инструмент развития производственного подразделения // Уголь. – 2016. – № 6. – С. 58-60. – 0,4 п.л. (авторских – 0,2 п.л.).

Монографии и разделы в них

24. **Захаров, С.И.** Повышение конкурентоспособности руководящего персонала угледобывающего предприятия: теория и практика / С.И. Захаров // Москва: Экономика. – 2021. – 186 с. – ISBN 978-5-282-03563-6. – 12 п.л.

Прочие публикации

25. **Захаров, С.И.** Организационный механизм обеспечения конкурентоспособности управленческих кадров на промышленных предприятиях // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы: сборник научных трудов национальной научно-практической конференции. – Новосибирск, 2022. – С. 41-51. – 0,5 п.л.

26. **Захаров, С.И.**, Коркина, Т.А. Социо-компетентностно-экономический подход к исследованию конкурентоспособности руководителей горного предприятия // Актуальные проблемы экономики и управления: сборник статей Девятой всероссийской научно-практической конференции с международным участием / отв. ред. М.Н. Игнатьева, Л.А. Мочалова. – Екатеринбург, 2021. – С. 34-38. – 0,2 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).

27. Конакова, О.В., **Захаров, С.И.** Опыт формирования мотивационной среды профессионального развития персонала угольного разреза // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда: материалы VII научно-практической конференции / Министерство науки и высшего образования, Государственный университет управления: ред. кол.: Р.А. Ашурбеков [и др.]. – Москва: ГУУ. – 2021. – С. 104-109. – 0,3 п.л. (авторских – 0,2 п.л.).

28. Галкина, Н.В. и др. Оценка конкурентоспособности руководящего персонала угледобывающего предприятия / Н.В. Галкина, Т.А. Коркина, **С.И. Захаров** // Актуальные проблемы экономики и управления: сборник статей Восьмой всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Екатеринбург, 20 – 21 октября 2020 года) / отв. ред. проф. М. Н. Игнатьева и доц. Л. А. Мочалова; Урал. гос. горный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ. – 2020. – С. 25-29. – 0,3 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).

29. Коркина, Т.А. и др. Эффективность деятельности линейного руководителя промышленного предприятия как фактор его конкурентоспособности / Т.А. Коркина, Н.В. Галкина, **С.И. Захаров** // Актуальные проблемы экономики и управления: сборник статей Седьмой всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Екатеринбург, 15 – 16 октября 2019 года) /

- отв. ред. проф. М. Н. Игнатьева и доц. Л. А. Мочалова; Урал. гос. горный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ. – 2019. – С. 31-34. – 0,3 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).
30. Коркина, Т.А., **Захаров, С.И.** Оценка и развитие системы мотивации персонала / Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем: материалы Третьей Всерос. науч. конф. памяти акад. А. И. Татаркина, Россия, г. Челябинск, 10–11 апр. 2019 г. / под ред. В. И. Бархатова, Д. С. Бенц. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та. – 2019. – С. 123-126. – 0,2 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).
31. Коркина, Т.А., **Захаров, С.И.** Оценка структуры рабочего времени линейного руководителя на промышленном предприятии // LABOUR AND LEISURE = ТРУД И ДОСУГ: сборник тезисов VIII Международной конференции [Электронное издание] / Редакторы: Д.Е. Расков (к.э.н., СПбГУ), Д.В. Кадочников (к.э.н., СПбГУ). – Санкт-Петербург: Астерион. – 2019. – С. 52. – 0,2 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).
32. Агафонов, В.В. и др. Преобразование организационной структуры угольного разреза как главный фактор повышения его технико-экономической эффективности / В.В. Агафонов, А.В. Ошаров, **С.И. Захаров** // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – М. – №6 (специальный выпуск 34): Издательство «Горная книга». – 2018. – 28 с. – 1,5 п.л. (авторских – 0,5 п.л.).
33. Коркина, Т.А., **Захаров, С.И.** Концептуальный подход к управлению развитием трудовых отношений на угледобывающем предприятии / Актуальные проблемы экономики и управления: сборник статей Шестой всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Екатеринбург, 15 – 16 октября 2018 года) / Урал. гос. горный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ. – 2018. – С. 33-39. – 0,4 п.л. (авторских – 0,2 п.л.).
34. Попов, Д.В. и др. Опыт формирования системы учета результатов труда руководителей производственных участков (на примере автоколонны угледобывающего предприятия) / Д.В. Попов, Т.В. Немцова, **С.И. Захаров** // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. – 2017. – № 3. – С. 21-26. – 0,3 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).
35. Макаров, А.М. и др. Руководитель и программа его деятельности / А.М. Макаров, Кравчук И.Л., Коркина Т.А., Галкин А.В., **Захаров С.И.**, Хажиев В.А. // Открытые горные работы в XXI веке: результаты, проблемы и перспективы развития (Материалы III международной научно-практической конференции): Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал) Mining Informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). – 2017. – № 12 (специальный выпуск 37). – С. 327-334. – 0,6 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).
36. **Захаров, С.И.** Внутрифирменный рынок труда горнодобывающего предприятия: актуальные задачи развития // Открытые горные работы в XXI веке-2. Материалы II Международной научно-практической конференции. В 2 т. Т. 2. Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технического журнал) Mining Informational and Analytical Bulletin (Scientific and Technical Journal). – М.: Издательство «Горная книга». – 2015. – № 10 (специальный выпуск 45-2). – С. 333-340. – 0,3 п.л.

37. Ошаров, А.В., **Захаров, С.И.** Анализ структуры рабочего времени руководителей на угольном разрезе // Организация и управление горным предприятием: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). Отдельный выпуск. – М.: Издательство «Горная книга». – 2014. – № ОВ5. – С. 159-168. – 0,6 п.л. (авторских – 0,3 п.л.).

38. **Захаров, С.И.** Исследование факторов мотивации персонала горнодобывающего предприятия // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: сборник научных трудов VIII региональной научно-практической конференции (Часть 1) и XXXVIII студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Часть 2) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск: Энциклопедия. – 2014. – С. 152-154. – 0,2 п.л.

39. Коркина, Т.А., **Захаров, С.И.** Диагностика резервов повышения эффективности управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 3 (257). – Управление. Вып. 7. – С. 74-78. – 0,2 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).

40. Коркина, Т.А. Подход к оценке эффективности использования рабочего времени руководителя / Т.А. Коркина, **С.И. Захаров**, Э.А. Барыева // Тенденции и перспективы социально-экономического развития России: взаимодействие общества, власти и бизнеса: материалы XXIX междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч./ Урал. соц.-экон. ин-т (ф) ОУП ВПО «АТиСО». – Челябинск. – 2012. – Ч. I. – С. 159-161. – 0,3 п.л. (авторских – 0,1 п.л.).

41. **Захаров, С.И.**, Лабунский Л.В. Организационно-экономические отношения как фактор повышения эффективности рабочих процессов угледобывающего предприятия // Управление персоналом. – 2011. – № 6. – С. 36-42. – 0,8 п.л. (авторских – 0,4 п.л.).

42. **Захаров, С.И.** Об эффективности управления рабочими процессами угледобывающего предприятия // Проблемы недропользования: матер. III всероссийской молодежной науч.-практ. конф., 10-13 февраля 2009 г. – Екатеринбург: УрО РАН. – 2009. – С. 145-149. – 0,2 п.л.

Захаров Святослав Игоревич

ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ
ДИНАМИЗАЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
РАБОТНИКОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА:
СТРУКТУРНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД
(на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)

Специальность 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Издательский центр Южно-Уральского государственного университета

Подписано в печать 16.06.2023. Формат 60×84 1/16. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 2,5. Тираж 120 экз. Заказ 180/230.

Отпечатано в типографии Издательского центра ЮУрГУ.
454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76.