

Доцент Т.С. Попова

(Воронеж. гос. ун-т инж. технол.) кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики, тел. 255-27-10

Структурные преобразования экономики России: управленческий аспект формирования и реализации политики конкурентоспособности в ее кадровом разрезе

Разработаны авторский научно-практический подход, методология и управленческий инструментарий, позволяющие формировать и реализовывать политику конкурентоспособности национальной экономики в ее кадровом разрезе на федеральном, региональном уровнях и на уровне отдельного предприятия, обеспечивая отбор и найм квалифицированного персонала, способного обновлять социально-экономический механизм государственного управления. Изучены группы отраслей национальной экономики в зависимости от уровня конкурентоспособности их продукции, тенденции, особенности и факторы политики конкурентоспособности при отборе и найме персонала в госслужбу и на промышленные предприятия работодателями на примере ЦЧЭР - ЦФО.

It were developed in this article the author's scientific and practical approach, methodology, and managerial tools allowing to construct and implement the policy of the competitiveness of the national economy in its personnel division at the federal, regional and enterprise levels, providing a selection and recruitment of qualified personnel capable of update the socio-economic mechanism of public administration. Groups of industries of national economy were studied depending on the level of competitiveness of their products, trends, characteristics and factors of policy selection and recruitment in the civil service and industry sectors on example of CBEER - CFD.

Ключевые слова: структурные преобразования экономики, политика конкурентоспособности, социально-экономический механизм государственного управления, макроэкономические индикаторы развития, ключевые компетенции, политика обеспечения персоналом.

Структурные преобразования национальной экономики России в настоящий период имеют своей целью повышение конкурентоспособности страны, при этом следует учитывать, что цели и направления политики конкурентоспособности государства в значительной мере определяются характерными особенностями той или иной отрасли, тех или иных предприятий, в нее входящих, а также их производственно-экономическим потенциалом и уровнем конкурентоспособности основной продукции. Если рассматривать все отрасли национальной экономики, то в зависимости от уровня конкурентоспособности производимой ими продукции их можно условно разделить на три группы:

- 1) имеющие международную конкурентоспособность;
- 2) потенциально конкурентоспособные на мировом рынке;
- 3) неконкурентоспособные на мировом рынке[6].

В первую группу входят отрасли топливно-энергетического комплекса, химическая и алюминиевая промышленность. Они обладают большим конкурентоспособным потенциалом и давно представляют свою продукцию на мировом рынке. Эти предприятия выпускают конкурентоспособную продукцию и их главная задача - удержаться на мировом рынке, постоянно повышая свой производственно-экономический потенциал.

К отраслям второй группы относятся машиностроение, оборонная промышленность и др. Продукция, которую они выпускают, по многим параметрам близка к конкурентоспособной на мировом рынке, у них есть возможности выйти на мировой рынок и закрепиться на нем, для этого им нужна помощь и поддержка государства.

Отрасли третьей группы выпускают продукцию, которая на мировом рынке не находит спроса, они нацелены главным образом на внутренний рынок. Для них характерен низкий производственно-экономический потенциал, незначительные объемы производства, низкий уровень прибыльности. Этим отраслям для выхода

на мировой рынок требуются большие затраты капитала, новая кадровая политика.

Рассматривая целевые макроэкономические индикаторы развития российской экономики до 2020 года, находим, что одной из важных целей государственной политики конкурентоспособности является «формирование и реализация национальной идентичности, развитие культурного потенциала регионов России, обеспечивающего повышение конкурентоспособности, развитие творчества, инноваций и социального благополучия в обществе, формирование ориентации личности и социальных групп на ценности, обеспечивающие успешную модернизацию российского общества»[1].

В связи с этим актуальной является задача обновления социально-экономического механизма государственного управления конкурентоспособностью, позволяющего применять надежные и действенные меры отбора персонала, владеющего набором соответствующих профессиональных компетенций для достижения запланированных показателей стратегического роста и развития, с тем, чтобы укрепить первую группу отраслей и поднять на новый уровень конкурентоспособности вторую и третью группы.

Успешность мероприятий по привлечению новых профессионально грамотных и опытных сотрудников на макро-, мезо- и микроуровнях национальной экономики зависит от имиджа данной государственной службы и имиджа предприятий изученных отраслей. Поскольку имидж формируют качество, конкурентоспособность, известность и другие показатели, то формирование концепции найма, принципов отбора кандидатов, определение эффективности и действенности процедур, а так же построение стратегии и политики легальной защищенности персонала должно работать на эту цель [6].

Обратимся к анализу рынка труда и посмотрим, какова численность экономически активного населения в России на данный период.

По итогам обследования в 2010 г. она составила 75,8 млн. чел., это более 53 % от общей численности населения страны [3]. В их числе 70,2 млн. чел. или 92,7 % экономически активного населения были заняты в экономике. Уровень занятости населения экономической деятельностью (доля занятого населения в возрасте 15-72 лет) составил 63,1 %. В общей численности занятого в экономике населения 35,0 млн. человек или 50,8 % составляли штатные работники организаций. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 1,8 млн. чел. (в эквиваленте полной занятости). Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, работавшими по договорам, составило 36,8 млн. чел. Исследование показало, что численность выбывших работников организаций превысила численность принятых работников на 39,5 тыс. чел. Прием работников в 2010 г. (январь - июнь) по сравнению с аналогичным периодом 2009 г. увеличился на 32,5 %, увольнение работников сократилось на 9,3 %.

Наметился процесс снижения численности безработных, что связывается с оживлением промышленного производства, динамика которого, как известно, служит индикатором конъюнктурного состояния экономики.

Уровень безработицы на анализируемый период составил 7,3 % (в 2009 г. - 8,5%). Численность безработных составляет 5,45 млн. чел., что по отношению к общей численности экономически активного населения составляет 7,2 %. И еще одна цифра. В общей численности безработных 56,1 % (или 3114 тыс. чел.) составляли мужчины и 43,9 % (или 2439 тыс. чел.) - женщины. Молодежь до 25 лет среди безработных составила 25,7 %, лица в возрасте 50 лет и старше - 17,7 %. В таблице 1 представлена динамика уровня безработицы и динамика потребности работодателей в персонале по России в целом.

Т а б л и ц а 1

**Динамика уровня безработицы и потребности работодателей
в работниках в национальной экономике России**

Год	Уровень безработицы, %					Справочное	Потребность работодате- лей в ра- ботниках, тыс.чел.	Нагрузка не занятого трудовой деятельностью населения на 100 заявленных вакансий		
	Всего	Мужчины	Женщины	Город	Село	Уд.вес женщин в общем числе безработных, %		чел.	в % к	
									Соответ. мес. преды- дущего года	Преды- дущему месяцу
2009	8,5	9,2	7,9	7,7	10,9	45,2	1222	205,8	199,8	85,9
2010	7,3	8,0	6,6	6,2	10,6	43,9	1323	168,5	81,9	83,0

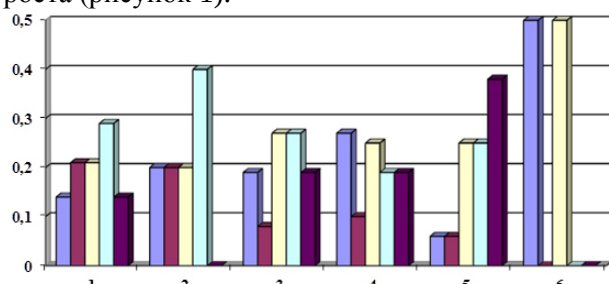
Источник [2]

Возраст 15-72 года, % к экономически активному населению

Заявлена в государственные учреждения службы занятости населения.

Автором изучены представляющие научный и практический интерес данные по Центральному федеральному округу (ЦЧЭР-ЦФО). По решению Совета промышленников и предпринимателей Воронежской области при поддержке Торгово-промышленной палаты РФ было проведено исследование 45 ведущих организаций Воронежской области из различных отраслей, включая госслужбу, промышленные предприятия (производство), инновационную сферу - предприятия наукоёмкой промышленности и сферы информационных технологий, активно осуществляющие и внедряющие собственные исследования и разработки, финансовую сферу и др. [1,6].

Анализ кадровой политики как важной составляющей государственной политики конкурентоспособности показал, что по результатам опроса к 2015 г. работодатели ожидают значительную потерю инженерных кадров, а также рост потребности в экономических и управленческих кадрах в связи с началом посткризисного роста (рисунок 1).



Отрасли : 1- сфера финансов, 2-госслужба, 3 - инновационный сектор, 4- промышленные предприятия производство, 5-сфера коммуникаций, 6-сфера здравоохранения

Поле интересов: 1.1 - служба занятости, 1.2 - кадровые агентства, 1.3 - реклама, 1.4 - Вузы, 1.5 - обучение на месте

Рисунок 1 - Кадровый разрез политики конкурентоспособности при отборе и найме кандидатов в государственную службу, на промышленные предприятия, в производство и в другие отрасли

Среди источников поиска персонала в технологии отбора и найма присутствуют: служба занятости, кадровые агентства, реклама и др. Значительно сократилось количество открытых вакансий в финансовом секторе, наиболее затронутом кризисными явлениями (с 16,8 % до 2,9 % от численности руководителей и специалистов), а также в промышленности (с 4,4 % до 0,9 %). В то же время предприятия инновационной сферы сохранили спрос на специалистов (0,7 % вакансий в 2008 г., 1,6 % - в 2009 г.)

Рассматривая цели и формируемую концепцию отбора и найма, уточним основные понятия:

1) «отбор кандидатов» - это серия мероприятий и действий, осуществляемых госслужбой, предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы с тем, чтобы нацелить его результаты на позитивные изменения в конкурентной деятельности организации;

2) «найм» же рассматривается как сложная процедура привлечения персонала на вакантные должности, которая предполагает как поиск нужных кандидатов, так и процедуры определения их пригодности через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе, процедура, в эффективности которой заинтересованы как общество в целом, отдельные организации, так и отдельные личности;

3) «полем интересов» госслужбы (организации, предприятия) на рынке рабочей силы принято называть источники привлечения кандидатов для последующего найма. Ведь в современных представлениях работа чаще всего рассматривается в трех основных измерениях: удовлетворенность жизнью в целом, социальный статус, степень благосостояния человека.

Концепция отбора и найма персонала, по мнению автора, должна включать в себя следующие этапы:

1. Определение количественной потребности в персонале для госслужбы, производства и др.
2. Разработка профиля требований к будущему госслужащему, работнику предприятия, профиля его компетенций.
3. Выбор философии найма персонала.
4. Выбор подходов к работе с рынком кандидатов и определение «поля интересов» госслужбы, предприятия.
5. Вербовка и формирование предварительной выборочной совокупности кандидатов.
6. Выбор методов и процедур отбора кандидатов.
7. Проведение процедуры отбора, нацеленной на выявление наиболее пригодных кандидатов, принятие решения о найме или отказе.
8. Определение результативности отбора и найма.

Критериями достижения преимущества внутренних и внешних источников обеспечения госслужбы и промышленных предприятий персоналом предлагаются: 1) улучшение качества персонала; 2) точность отбора; 3) финансовые затраты; 4) последствия риска; 5) психологиче-

ский климат; 6) мотивация карьеры; 7) производственные результаты [3].

Продолжая размышлять об имидже государственной службы, имидже предприятий исследуемых отраслей, обратим внимание на наличие взаимосвязей между ключевыми компетенциями организации и индивидуальными компетенциями государственных служащих

(таблица 2). Шкала оценок предусматривает три основные оценки силы связей: слабая, средняя, сильная. При этом ключевыми компетенциями организации (предприятия), подлежащими определению, анализу и оценке, является репутация данной организации, рассматриваемая с двух сторон: репутация как работодателя и репутация у клиентов.

Т а б л и ц а 2

Ключевые компетенции организации и индивидуальные компетенции сотрудников:
определение взаимосвязей, фрагмент.

Ключевые компетенции государственной службы, предприятия	Компетенции государственного служащего, управленческого персонала промышленных предприятий отраслей		
	Профессиональные знания	Анализ проблем	Решение проблем
1. Репутация данного предприятия:			
1.1. У клиентов	сильная	средняя	сильная
1.2. Как работодателя	средняя	средняя	слабая

Источник [7].

Требуемые ключевые компетенции государственных служащих и управленческого персонала промышленных предприятия отраслей и обоснованная их важность, как правило, являются отправным пунктом для определения кандидатуры сотрудника, который будет нести ответственность за их дальнейшее развитие [5]. В госслужбе - это лицо на высшем уровне управления, и топ-менеджер на фирме (предприятии, организации).

Российский опыт и опыт европейских стран показывает, что за каждой ключевой компетенцией (управленческая, маркетинговая, техническая, технологическая, финансовая и др.) закрепляется ответственное лицо, которое по своей должности входит в высшее руководящие органы (в крупном бизнесе - в правление). «Свою» ключевую компетенцию он будет представлять внутри совета правления и обеспечивать ее реализацию через соответствующие позиции (должности) в госслужбе, на предприятии или в другой организации.

По результатам упомянутого исследования ЦЧЭР-ЦФО по Воронежской области автором выявлены оценки предпочтений работодателей по профессиональным компетенциям отбираемого персонала, перечень и характеристика которых представлены в таблице 3. Среди них: технические компетенции, технологические, информационные и др. Разброс оценок значимости по большинству компетенций, даже одной отрасли, настолько значителен, что не позволяет использовать средние значения для каких-либо выводов, тем не менее, определились отдельные компетенции, по которым отмечена высокая

степень устойчивости. Например, инновационный сектор – оперативные, финансовый сектор – адаптивные, коммуникационный сектор – лингвистические.

Т а б л и ц а 3

Характеристика профессиональных компетенций, необходимых для реализации политики конкурентоспособности по предпочтениям работодателей

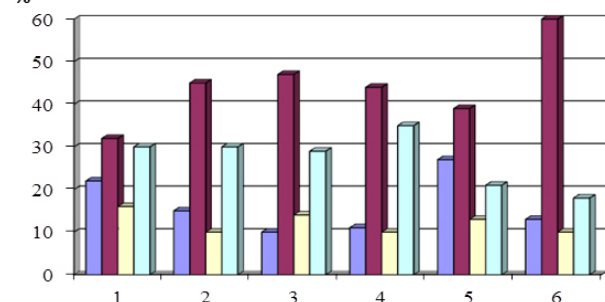
Компетенции	Характеристика
1. Технические компетенции	Наличие навыков работы на компьютере, а также с современными средствами связи и в глобальных компьютерных сетях в рамках управления информацией
2. Технологические компетенции	Умение использовать современные технические средства и информационные технологии для решения коммуникационных задач.
3. Информационные компетенции	Знание основных методов, способов и средств получения, хранения и переработки информации
4. Речевые компетенции	Владение профессиональной литературной, деловой, письменной и устной речью на русском языке, навыками публичной и научной речи.
5. Адаптивные компетенции	Умение быстро формировать, развивать и изменять профессиональные навыки.
6. Оперативные компетенции	Обладание качествами надежности и точности исполнения, а также приобретения необходимого темпа и ритма исполнения трудовых операций.

Продолжение таблицы 3

7. Коммуникативные компетенции	Способность использовать коммуникативные связи для реализации внутренних резервов партнеров по общению.
8. Текстуальные (редакционные) компетенции	Умение создавать и редактировать тексты профессионального назначения, анализировать логику рассуждений и высказываний.
9. Психологические компетенции	Обладание эмоциональной устойчивостью к стрессовым ситуациям
10. Лингвистические компетенции	Владение несколькими иностранными языками, в том числе необходимыми в рамках профессиональной деятельности.

Источник [1].

Исследуя управленческий аспект формирования профиля требований к будущим работникам со стороны работодателей упомянутых предприятий и организаций, автор исходит из понимания, что пример оценки профиля требований работодателя к будущему работнику дает достаточно ясную характеристику отраслевой политики конкурентоспособности в ее кадровом разрезе по 45-ти предприятиям ЦЧЭР-ЦФО (рисунок 2).



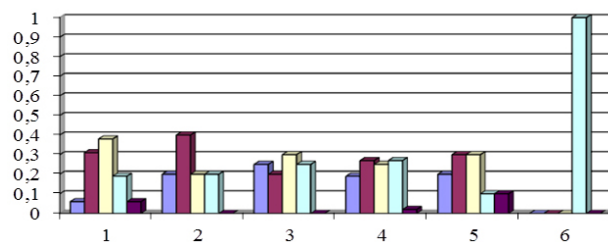
Отрасли: 1- сфера финансов, 2-госслужба, 3 - инновационный сектор, 4- промышленные предприятия производство, 5-сфера коммуникаций, 6-сфера здравоохранения

Профиль требований: 1.1 - корпоративность, 1.2- профессиональные компетенции, 1.3 – креативность, 1.4 - знания

Рисунок 2 - Управленческий аспект формирования профиля требований к работнику госслужбы, промышленного предприятия, предприятия других отраслей

Полагая, что разработка «профиля требований» к будущему сотруднику и профиля его компетенций должна осуществляться на объектах исследования не только на основе сложившейся практики, но и с учетом научно-практических рекомендаций, автор предлагает делать эту работу следующим образом: анализировать вакантное место работы, делать его полное описание, выбирать критерии отбора персонала.

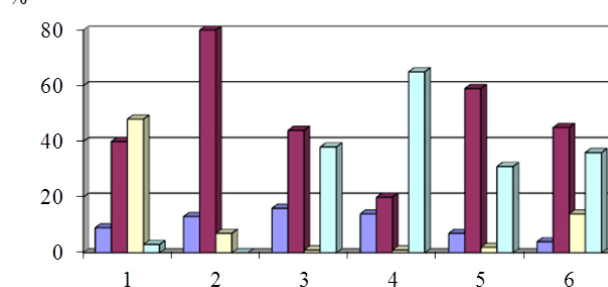
Результаты исследования показали, что корпоративность является важным фактором в финансовом секторе, в отрасли СМИ и телекоммуникаций, где результаты деятельности компании в значительной степени зависят от взаимодействия с клиентами и от отсутствия конфликтов. Здесь же, а также в инновационном секторе, растет роль креативности. Полученные сравнительно низкие оценки корпоративного духа и креативности видимо не следует рассматривать как свидетельство их незначимости для работодателей.



Отрасли: 1- сфера финансов, 2-госслужба, 3 - инновационный сектор, 4- промышленные предприятия производство, 5-сфера коммуникаций, 6-сфера здравоохранения

Факторы отбора: 1.1-статус вуза, 1.2 - профиль образования, 1.3 - результаты тестирования, 1.4 – стаж по специальности, 1.5 - рекомендации

Рисунок 3 - Факторы, учитываемые работодателем в условиях структурных преобразований экономики, при отборе персонала в госслужбу, на промышленные предприятия, в производство в сравнительной оценке с другими отраслями



Отрасли: 1- сфера финансов, 2-госслужба, 3 - инновационный сектор, 4-промышленные предприятия (производство), 5-сфера коммуникаций, 6-сфера здравоохранения

Структура персонала: 1.1 – руководители, 1.2 – специалисты, 1.3 – служащие, 1.4 - рабочие

Рисунок 4 - Управленческие кадры, участвующие в формировании и реализации политики конкурентоспособности по анализируемым отраслям ЦЧЭР-ЦФО

Автор рекомендует также разрабатывать по рассматриваемым предприятиям анализируемых отраслей «ключевые компетенции предприятия», представляющие собой в самом общем виде уни-

кальное сочетание знаний, навыков, технологий, которые ведут к инновационным изменениям, приносящим устойчивую прибыль (таблица 4).

Т а б л и ц а 4

Примеры ключевых компетенций предприятий (компаний), обеспечивающих им устойчивое конкурентное преимущество

Компания	Ключевые компетенции	Возможности компании
Honda (Япония)	Производство двигателей и систем трансмиссий	Эти агрегаты – главное достоинство тех автомобилей, мотоциклов, генераторов, газонокосилок, на которых они установлены. Наличие патентной защиты обеспечивает устойчивое конкурентное преимущество.
Canon (Япония)	Оптика, передача и сохранение изображений и микропроцессорных систем управления	Фирма завоевала ведущие позиции на рынках копиров, лазерных принтеров, фото- и видеокамер, сканеров. Имеются зонтичные патенты.
NEC (США)	Производство полупроводниковых компонентов, являющихся общими для различных изделий	Успешная работа на трех рынках: компьютерной техники, системах связи и производства электронных компонентов
«ЗМ» (США)	Производство носителей, покрытий и адгезионных материалов	Производство более 60 тыс. разнообразных изделий – от магнитной ленты до абразивных материалов

Источник [7].

На основании правительственных документов, официальных точек зрения работников государственного аппарата, анализа имеющихся научных исследований и фактического материала, автор, излагая свой научно-практический подход, методологию и инструментарий, полагает, что внесет определенный вклад в совершенствование управленческих технологий формирования и реализации политики конкурентоспо-

собности в ее кадровом разрезе, в активизацию альтернативных идей в научной и деловой среде, в процессы осуществления критического анализа имеющегося опыта, в продолжение профессионального диалога по обсуждению проблем, поскольку в современных условиях государственная политика обеспечения конкурентных преимуществ национальной экономики на федеральном, региональном уровнях и на уровне промышленных предприятий отраслей народного хозяйства и ее важнейшая составляющая, касающаяся человеческого капитала, становятся главной составляющей государственного регулирования социально-экономических процессов, обеспечивающих структурные преобразования в экономике страны с целью достижения ее конкурентоспособности [4,5,6].

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Ендовицкий, Д. А. Анализ кадровых потребностей бизнес-сообщества Воронежской области [Текст] / Д. А. Ендовицкий. - Воронеж: ВГУ, 2009.
- 2 Ясин, Е. М. Российская экономика: прогнозы и тенденции [Текст] / Е. М. Ясин // Промышленность. – 2010. - №7. – С. 2-7.
- 3 Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации [Текст]. – М.: Политиздат, 2009.
- 4 Попова, Т. С. Инновационное образование: опыт подготовки конкурентоспособных менеджеров в вузах г. Воронежа [Текст] / Т. С. Попова // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: тезисы I Международной научно- практической конференции (12-13 марта 2009, г. Красноярск). - Красноярск, 2009.
- 5 Попова, Т. С. Россия на рубеже XXI века: перспективы экономического и военного роста и развития [Текст] / Т. С. Попова, С. Ж. Комбергенов // Сборник статей по материалам докладов XX межвузовской научно- практической конференции «Перспектива - 2010» (23-24 марта 2010г.) - Воронеж: Военный авиационный инженерный университет, 2010. - С.124-126.
- 6 Попова, Т. С. Политика и стратегия обеспечения персоналом государственной службы [Текст] / Т. С. Попова // Кадровик. – 2010. - № 12.
- 7 Дуракова, И. Б. Управление персоналом [Текст]: учебник / И. Б. Дуракова. - М.: ИНФРА, 2009.

REFERENCES

- 1 Endovitsky, D. A. Analysis of the staffing needs of business community of the Voronezh region [Text] / D. A. Endovitsky. – Voronezh: Voronezh State University, 2009.
- 2 Yasin, E. M. Russian economy: trends and forecasts [Text] / E. M. Yasin // Industry. - 2010. - № 7. - P. 2-7.
- 3 The concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation [Text]. - M. Politizdat, 2009.
- 4 Popova, T. S. Innovative education: the experience of managers in the preparation of competitive high schools in Voronezh [Text] / T. S. Popova // Human resource management - the basis of an innovative economy: the theses I of the International scientific conference (March 12-13, 2009, Krasnoyarsk). - Krasnoyarsk, 2009.
- 5 Popova, T. S. Russia at the turn of the twenty-first century: prospects for economic and military growth and development [Text] / T. S. Popova, S. J. Kombergenov // Collection of articles on the reports of the twentieth Interuniversity scientific and practical conference "Perspective - 2010" (March 23-24, 2010.) - Voronezh: Air Force Engineering University, 2010. - P.124-126.
- 6 Popova, T. S. Policy and strategy for civil service personnel [Text] / T. S. Popova // Personnel. - 2010. - № 12.
- 7 Durakova, I. B. Personnel management [Text]: a textbook / I. B. Durakova. – M.: INFRA 2009.