

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

С.И. Захаров

*ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности
горного производства (НИИОГР)», г. Челябинск, Россия*

Объект исследования – руководящие работники всех уровней управления на предприятиях горной промышленности, осуществляющих деятельность в условиях глобальной инновационной экономики. **Предмет исследования** – трудовые отношения, возникающие в процессе повышения конкурентоспособности руководящих работников всех уровней управления на предприятиях горной промышленности. **Цель работы** – разработка методологического подхода, позволяющего оценивать конкурентоспособность руководящих работников на предприятиях горной промышленности. **Методология проведения работ** – использованы методы: системного и структурно-функционального анализа, анкетирования, интервьюирования, экспертных оценок, статистического анализа, производственного эксперимента, хронометраж и фотография рабочего времени. **Результат работы** – разработан методологический подход, в соответствии с которым конкурентоспособность руководящих работников оценивается уровнем и динамикой социо-компетентностно-экономических результатов его деятельности. **Область применения результатов работы** – предложенный методологический подход создает основу для построения и прогнозирования траектории изменения конкурентоспособности каждого руководящего работника на предприятиях горной промышленности в средне- и долгосрочной перспективе. **Вывод** – разработан методологический подход к оценке конкурентоспособности руководящих работников предприятий горной промышленности, включающий: критерии, систему взаимосвязанных социо-компетентностно-экономических показателей и способов их расчета, матрицу идентификации рыночных позиций руководящих работников, что позволяет на корпоративном уровне – анализировать и проектировать траекторию изменения конкурентных позиций руководящих работников, на уровне отдельного руководителя – выявлять конкурентные преимущества и точки роста в своей деятельности для достижения требуемых социо-компетентностно-экономических результатов деятельности.

Ключевые слова: промышленное предприятие, горная промышленность, социально-экономическая система, трудовые отношения, руководящий работник, конкурентоспособность руководящего работника, социо-компетентностно-экономический подход, управленческий потенциал работника, конгруэнтность внутренней конкурентной среды.

Введение

Опираясь на исследования ведущих российских специалистов, специализирующихся в области экономики промышленности, автором выявлено, что последние несколько лет повышение эффективности производства за счёт роста объёмов производственных фондов и инвестиций уже не приносит ощутимых результатов [1–3]. Для обеспечения долгосрочной конкурентоспособности российской промышленности требуется формирование внутри предприятий конкурентных трудовых отношений, способствующих развитию и эффективному использованию потенциала персонала [4–6].

Решение этой задачи находится в зоне ответственности руководителей предприятий на каждом иерархическом уровне.

Но на сегодняшний день сами руководящие работники предприятий промышленности находятся в среде, которая не соответствует внешней конкурентной среде [7, 8], а методологический

инструментарий оценки и обеспечения их конкурентоспособности отсутствует.

Следовательно, требуется развитие существующей научно-методологической базы оценки конкурентоспособности руководящих работников, которая создаст стимул для повышения уровня развития, эффективности использования управленческого потенциала, уровня и динамики социально-экономических результатов трудовой деятельности этой категории работников, что имеет важное значение на современном этапе развития промышленности России.

Теория

Исходные позиции в научных изысканиях автора базируются на социологических исследованиях, по результатам которых конкуренция представляет собой естественную форму взаимоотношений между людьми, а формирование конкурентоспособности личности в современном мире связывается потребностью в самоидентификации [9–11].

Рассмотрение термина «конкурентоспособность работника» с позиции экономико-социологического подхода предполагает наличие социального контакта, что, в свою очередь, обуславливает ведение цивилизованной конкурентной борьбы [12].

Эволюция теоретико-методологических подходов к исследованию конкурентоспособности руководящих работников в российских и зарубежных источниках позволила выявить, что с развитием социально-экономических отношений происходит непрерывное изменение требований к управленческой деятельности, проявляющееся в переходе от одномерных моделей «верных действий и поведения» к моделям многообразного гибкого управления, в основе которых лежит развитие и эффективное использование управленческого потенциала [13–19].

Опираясь на исследования причин увольнений топ-менеджеров, а также с учетом современных особенностей трудовой деятельности руководящих работников на промышленных предприятиях автором обоснован методологический подход к структурированию их деятельности, который включает три компонента:

- социальный, реализация которого определяет соотношение интересов и ответственности субъектов предприятия;
- компетентностный, реализация которого определяет соотношение развития и использования управленческого потенциала руководящего работника как совокупности имеющихся у работника способностей, которые могут быть использованы для обеспечения воспроизводства и развития объекта управления с определенным уровнем эффективности и приемлемым уровнем безопасности;
- экономический, реализация которого определяет соотношение ценности как потребительской части стоимости продукта, созданной в результате труда работника, и цены продуктов труда как совокупности всех затрат и потерь, связанных с деятельностью самого работника и коллектива.

Таким образом, конкурентоспособность руководящего работника можно представить как его способность сохранять и усиливать свои позиции на внутрифирменном и внешнем рынках труда по отношению к другим руководящим работникам в текущий момент времени и в перспективе посредством обеспечения более привлекательных для субъектов предприятия (государство, собственник капитала, наемный работник) социо-компетентностно-экономических компонентов в трудовой деятельности.

Разработанный подход создал предпосылки для формулирования научной концепции обеспечения конкурентоспособности руководящих работников на промышленных предприятиях, заключающейся в формировании внутренней конкурентной среды предприятия, конгруэнтной внешней среде, что создает условия для развития и эффективного использо-

вания управленческого потенциала работников, а также применении социо-компетентностно-экономического подхода, который обеспечивает достижение требуемой динамики и уровня результатов их труда для усиления конкурентных позиций на внутрифирменном и внешнем рынках труда в текущий момент времени и в будущем.

Результаты

Предложенная концепция позволила разработать методологический подход оценки конкурентоспособности руководящих работников для предприятий горной промышленности, который включает: критерии; систему взаимосвязанных социо-компетентностно-экономических показателей; способы расчета предложенных показателей; матрицу рыночных позиций руководящих работников.

Выделение в структуре и результатах деятельности трех компонентов предопределило возможность их использования в качестве критериев:

- *социальный* – сбалансированность интересов и ответственности субъектов предприятия;
- *компетентностный* – развитие и эффективность использования управленческого потенциала руководящего работника;
- *экономический* – соотношение ценности и цены продуктов труда руководящего работника.

Для оценки социального компонента автором предложено использовать коэффициент сбалансированности интересов и ответственности ($K_{сб}$) и темп его изменений.

Для оценки компетентностного компонента использованы две группы показателей, отражающие:

- уровень развития управленческого потенциала – средние значения гибких и жестких компетенций, которые определяются с использованием экспертного метода «360 градусов» по разработанной шкале уровней развития управленческого потенциала руководящего работника, представленной в табл. 1.

Для количественной оценки уровня развития управленческого потенциала руководящего работника низкому уровню каждой способности соответствует оценка 1 балл, среднему – 2 балла, выше среднего – 3 балла, высокому – 4 балла (табл. 1).

- эффективность использования управленческого потенциала – коэффициенты инновационности труда ($K_{ит}$), соответствия компетенций целям развития предприятия ($K_{ск}$), а также темпы роста предложенных показателей.

Для оценки экономического компонента предложены показатели производительность (Π_t), эффективность (\mathcal{E}_t), безопасность труда (B_t) и коэффициент качества трудовой жизни работников ($K_{ктж}$), а также темп их роста.

Система комплексной оценки конкурентоспособности руководящих работников предприятий горной промышленности с использованием предложенных социо-компетентностно-экономических показателей представлена на рис. 1.

Уровни развития управленческого потенциала руководящего работника

Уровень	Способности			
	Гибкие		Жесткие	
	Метанавыки	Надпрофессиональные	Квалификация	Предпочитаемый стиль управления
Высокий (4 балла)	Наличие определенных целей и ясной жизненной стратегии, полная ответственность за её реализацию, установка на постоянное совершенствование качества жизни	Максимальное раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и самоменеджмента, 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
Выше среднего (3 балла)	Наличие жизненных ориентиров и стратегии, высокий уровень ответственности за её реализацию, установка на поддержание качества жизни	Высокое раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Освоил зависимости функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Менеджерский на основе вовлечения персонала в процесс технологического развития и рационального распоряжения ресурсами
Средний (2 балла)	Наличие жизненных ориентиров, принятая ответственность за них и установка на улучшение качества жизни	Среднее раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и 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 (1 балл)	Отсутствие жизненной стратегии, временная ответственность , установка на сохранение жизненного уровня	Недостаточное раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Опирается на факты функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Командирский на основе точного исполнения приказов, решений и наказания персонала за нарушение процесса воспроизводства

Предложенная система показателей комплексной оценки конкурентоспособности руководящих работников предприятия горной промышленности позволяет сформировать рейтинги конкурентоспособности руководящих работников на внутрифирменном (предприятие и компания), региональном и отраслевом уровнях и выявлять причинно-следственные связи между изменениями в компетентностном компоненте с изменениями в социальном и экономическом компонентах деятельности каждого руководителя.

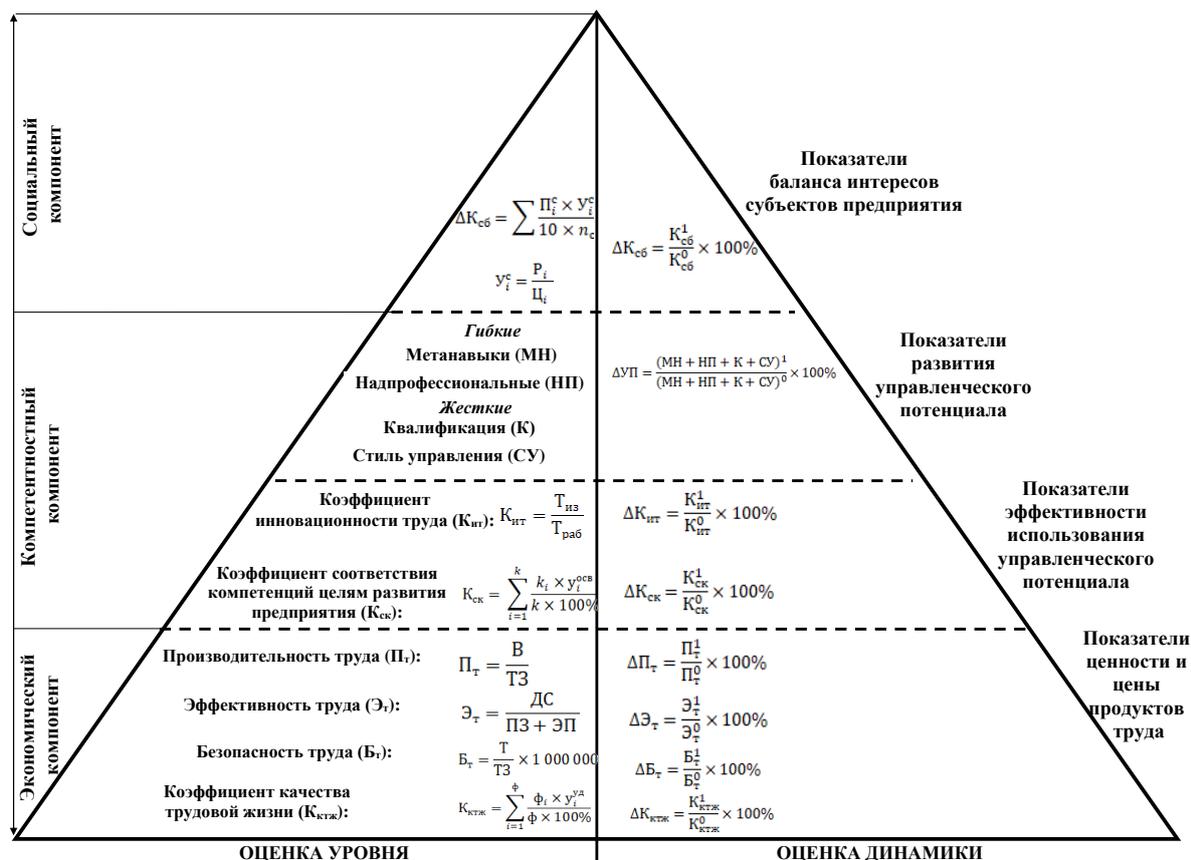
Для повышения охвата предложенной комплексной оценкой и создания возможностей для сравнения результатов труда руководителей различных предприятий и подразделений, функционирующих в горной промышленности, численные значения каждого показателя оценки нормирова-

ны в соответствии со шкалой, представленной в табл. 2.

Значения находятся в диапазоне от 1 (минимум) до 4 (максимум) баллов и означают следующее:

- 4 балла – «лидерский уровень результатов», соответствующий уровню мировых лидеров горной промышленности,
- 3 балла – «высокий», выше среднеотраслевого по РФ, но ниже мировых лидеров горной промышленности,
- 2 балла – «средний», среднеотраслевой по РФ,
- 1 балл – «низкий», ниже среднеотраслевого по РФ.

Использование предложенного подхода позволяет каждому руководящему работнику идентифицировать свои результаты трудовой деятель-

**Обозначения:**

P_i^c – оценка приоритета i -го интереса субъекта, балл; Y_i^c – оценка удовлетворенности i -го интереса субъекта, доли ед.; P_i , C_i – фактическое и целевое значение показателя, отражающего реализацию i -го интереса субъекта; МН, НП, К, СУ – оценка составляющих управленческого потенциала руководящего работника; $T_{из}$ – время на решение инновационных задач, ч в месяц; $T_{раб}$ – фонд рабочего времени, ч в месяц; k_i – i -ая компетенция; $Y_i^{осв}$ – степень освоения i -ой компетенции относительно требуемой для обеспечения высоких результатов труда, %; B – выручка от продаж, руб.; $TЗ$ – трудозатраты, чел.-ч; $ДС$ – добавленная стоимость продукта труда, руб.; $ПЗ$ – прямые затраты, связанные с деятельностью работника, руб.; $\mathcal{ЭП}$ – потери, обусловленные деятельностью руководящего работника, руб.; T – количество травм; Φ^i – i -ый фактор качества трудовой жизни; $Y_i^{уд}$ – удовлетворенность i -ым фактором качества трудовой жизни, %.

Индексы: ⁰ – базовый период; ¹ – текущий период

Рис. 1. Показатели комплексной оценки конкурентоспособности руководящих работников предприятия горной промышленности

ности в контексте лучших российских и мировых практик (достижений).

Для визуализации результатов комплексной оценки конкурентоспособности руководящих работников предприятий горной промышленности предложено использовать общепринятую форму представления рейтинга глобальной конкурентоспособности (GCI), принятую на Всемирном экономическом форуме (WEF) (рис. 2).

Использование предложенной на рис. 2 формы представления позволяет наглядно представить профиль социо-компетентно-экономических результатов трудовой деятельности руководящего работника, провести сопоставление уровня достигнутых результатов с уровнем результатов руководителей-конкурентов, выявить конкурентные преимущества и точки роста в деятельности каждого руководителя.

Важным элементом методологического подхода оценки конкурентоспособности является оп-

ределение рыночной позиции руководящего работника.

Использование разработанной системы показателей комплексной оценки конкурентоспособности руководящих работников предприятий горной промышленности позволяет анализировать достигнутые рыночные позиции и проектировать траекторию их изменения. Пример оценки рыночных позиций представлен на рис. 3а.

С использованием разработанного методологического подхода к оценке конкурентоспособности выявлено, что среди оцениваемых исполнительных директоров предприятий горной промышленности (21 чел.) за период 2015–2020 гг., устойчиво позицию «лидер» занимают 5 % участников исследования, «выше среднего» – 33 %, «средняк» – 33 %, «аутсайдер» – 29 %.

На рис. 3б представлен пример прогнозируемой траектории изменения конкурентной позиции руководителя горнодобывающего предприятия,

Таблица 2

Шкала перевода численных показателей уровня и динамики результатов труда в рейтинг руководящих работников предприятий горной промышленности

Показатели оценки	Ед. изм.	Оценка на шкале			
		1	2	3	4
		Уровень			
		Низкий	Средний	Высокий	Лидерский
Социальный компонент					
Коэффициент сбалансированности интересов	доли ед.	0,00–0,30	0,31–0,60	0,61–0,84	0,85–1,00
Компетентностный компонент					
Уровень развития управленческого потенциала	балл	0,0–4,0	4,1–8,0	8,1–12,0	12,1–16,0
Коэффициент инновационности труда	доли ед.	0,00–0,10	0,11–0,25	0,25–0,50	0,51–1,00
Коэффициент соответствия компетенций	доли ед.	0,00–0,50	0,51–0,75	0,76–0,90	0,91–1,00
Экономический компонент					
Производительность труда	тыс. руб. /чел.-ч	менее 3,5	3,5–4,0	4,0–6,5	более 6,5
Эффективность труда	руб./ руб.	менее 0,5	0,5–0,69	0,7–1,0	более 1,0
Безопасность труда	тр. / млн. чел.-ч	более 1,5	1,5–1,0	1,0–0,5	менее 0,5
Коэффициент качества трудовой жизни	доли ед.	0,00–0,50	0,51–0,75	0,76–0,90	0,91–1,00
Динамика					
Темп роста показателя в отчетном периоде	%	Низкая	Средняя	Высокая	Лидерская
		менее 2	3–4	5–6	более 6

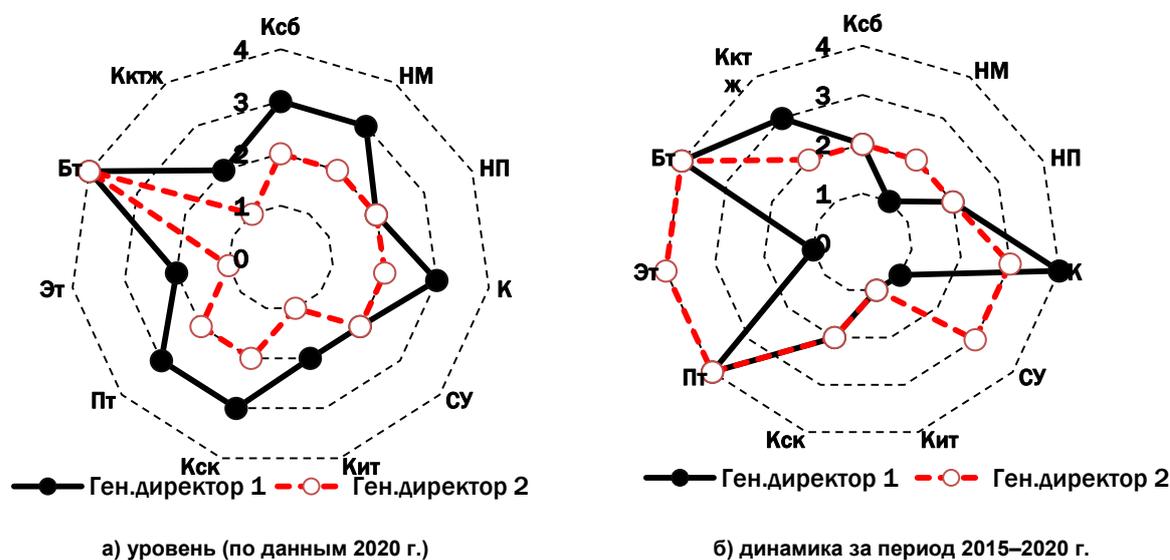


Рис. 2. Пример оценки конкурентоспособности руководящих работников (2 генеральных директора угольных компаний, 2015–2020 гг.)

построенной на основе расчета ожидаемых социо-компетентностно-экономических результатов его деятельности до 2030 г. при условии реализации им разработанной персональной программы повышения конкурентоспособности.

Использование инструментов прогнозирования траектории изменения конкурентной позиции

позволяет существенно повысить согласованность взаимодействия руководящего работника и его работодателя (вышестоящего руководителя) в вопросах обеспечения баланса интересов и ответственности стейкхолдеров предприятия, развития и эффективного использования управленческого потенциала работника, а также улучшения соот-

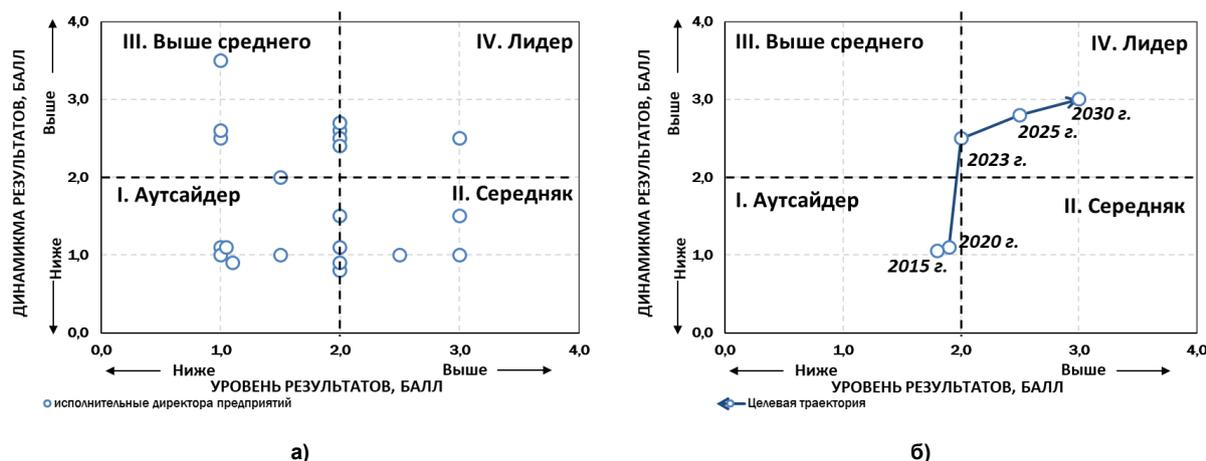


Рис. 3. Фактическое распределение рыночных позиций исполнительных директоров предприятий горной промышленности (21 чел., 2015–2020 гг.) (а) и прогнозируемая до 2030 г. траектория изменения конкурентной позиции руководителя угольного разреза 2030 г. (б)

ношения ценности и цены продуктов труда руководящего работника

Обсуждение и выводы

В результате проведенного исследования сделаны следующие выводы.

1. Обоснована возможность применения понятия «конкурентоспособность» как оценочной категории руководящих работников, направленной на удовлетворение их потребности в профессиональной самоидентификации.

2. Разработан методологический подход к оценке конкурентоспособности руководящих работников предприятий горной промышленности, включающий: критерии, систему взаимосвязанных социо-компетентностно-экономических показателей и способов их расчета, матрицу идентификации рыночных позиций руководящих работников.

3. Предложено для оценки социального компонента использовать показатели, отражающие уровень и динамику сбалансированности интересов и ответственности субъектов предприятия, компетентностного – уровень и динамику развития и эффективности использования управленческого потенциала, экономического – уровень и динамику соотношения ценности и цены продуктов труда.

4. Использование разработанного методологического подхода к оценке конкурентоспособности руководящих работников предприятий горной промышленности позволяет на корпоративном уровне – анализировать и проектировать траекторию изменения конкурентных позиций, на уровне отдельного руководителя – выявлять конкурентные преимущества и точки роста в своей деятельности и повышать согласованность взаимодействия с вышестоящим руководителем при достижении требуемых социо-компетентностно-экономических результатов деятельности.

Литература

1. Артемьев В.Б. и др. Угледобывающее предприятие: руководитель и руководство: Отдельная статья горного информационно-аналитического бюллетеня (научно-технического журнала) / В.Б. Артемьев, А.Б. Килин, В.А. Галкин, А.М. Макаров. – М.: Изд-во «Горная книга», 2016. – 47 с. (Сер. «Б-ка горного инженера-руководителя». Вып. 31).

2. Плакиткина Л.С., Плакиткин Ю.А., Дьяченко К.И. Мировые тенденции развития угольной отрасли // Горная промышленность. – 2019. – № 1 (143). С. 24–29. DOI: 10.30686/1609-9192-2019-1-143-24-29

3. Яновский А. Б. Результаты структурной перестройки и технологического перевооружения угольной промышленности России и задачи по перспективному развитию // Уголь. – 2019. – № 8 (1121). – С 8–16. DOI: 10.18796/0041-5790-2019-8-8-16.

4. Харченко Е.В. Методический подход к оценке инновационной деятельности персонала угольной компании / Е.В. Харченко, С.А. Волков // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – Т. 9, № 3 (32). – С. 158–168.

5. Федоров Ю.В. Трансформация требований к высшим руководителям в контексте развития менеджмента // Инновации и инвестиции. – 2014. – № 6. – С. 94–97.

6. Schrock W.A. et al. Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance // Marketing Letters. – 2016. – Т. 27, № 2. – С. 351–360.

7. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Концепция преодоления оппортунистического поведения работников предприятий // Журнал

экономической теории. – 2020. – Т. 17, № 4. – С. 849–858.

8. Килин А.Б., Галкин В.А., Макаров А.М. Рыночные отношения на угледобывающем предприятии и эффективность производства // Уголь. – 2020. – № 9. – С. 29–34. DOI: 10.18796/0041-5790-2020-9-29-34.

9. Богдан Е.С. Исследование компетенций конкурентоспособного выпускника вуза на рынке труда региона: проблемы, тенденции, задачи / Е.С. Богдан, О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2016. – № 6. – С. 1–14.

10. Евпалова Е.В. Общесоциальный характер личностной и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста: результаты исследования // Образование и наука. – 2019. – Т. 21, № 2. – С. 132–154. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-2-132-154.

11. Шафранов-Куцев Г.Ф. Формирование конкурентоспособности специалиста в учреждениях профессионального образования / Г.Ф. Шафранов-Куцев // Вестник Тюменского государственного университета «Социально-экономические и правовые исследования». – 2016. – № 2. – С. 8–21.

12. Озерникова Т.Г., Даниленко Н.Н., Кравцевич С.В. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование и управление. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007.

13. Horak M., Matoskova J., & Danko L. Development of a Cluster Manager's Competencies / Towards Competitiveness // Journal of Competitiveness.

– 2020. – 12(1). – P. 57–73. DOI: 10.7441/joc.2020.01.04

14. Hornsby J.S. et al. Managers' corporate entrepreneurial actions: Examining perception and position // Journal of business venturing. – 2009. – Т. 24. – № 3. – С. 236–247.

15. Iriste S. et al. Prospective hospitality managers competence as integral part of competitiveness // Rural Environment. Education. Personality. (REEP). Proceedings of the 8th International Scientific Conference. – 2015. – Т. 8. – С. 15–16.

16. Karodia A. M., Soni D., Cassim N. Organizational development to increase an organizations effectiveness and competitiveness to improve employee satisfaction, productivity in order to strengthen the human process // Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies. – 2014. – Т. 51. – № 1122. – С. 1–9.

17. Paprika Z. Z. The competitiveness of the Hungarian managers // Decision Support in Organizational Transformation. – Springer, Boston, MA, 1997. – С. 223–241.

18. Адизес И.К. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / И.К. Адизес; пер. с англ. – 50-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

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.

Захаров Святослав Игоревич, к.э.н., заведующий лабораторией организации и оплаты труда, ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР)» (г. Челябинск), svzakharov@bk.ru, orcid.org/0000-0001-5616-1725

Поступила в редакцию 13 августа 2021 г.

DOI: 10.14529/em210307

METHODOLOGICAL APPROACH TO ESTIMATING THE COMPETITIVENESS OF MANAGERIAL EMPLOYEES AT MINING ENTERPRISES

S.I. Zakharov

Scientific Research Institute of Efficiency and Safety of Mining Production, Chelyabinsk, Russian Federation

Object of the research: managerial employees of all levels of management at mining enterprises operating in the global innovation economy. **Subject of the research:** labor relations appearing in the process of increasing the competitiveness of managerial employees of all levels of management at mining enterprises. **Goal of the work:** to develop a methodological approach, allowing to estimate the competitiveness of managerial employees at mining enterprises. **Methodology of the work:** the methods of system and structural-functional analysis, questionnaires, interviews, expert assessments, statistical analysis, production experiment, timing and photography of working hours have been used.

Result of the work: a methodological approach, according to which the competitiveness of managerial employees is estimated by the level and dynamics of socio-competence-economic results of their activities, has been developed. **Scope of application of the results of the work:** the proposed methodological approach creates the basis for constructing and predicting the trajectory of change in the competitiveness of each managerial employee at mining enterprises in the medium and long-term perspective. **Conclusion:** the methodological approach to estimating the competitiveness of managerial employees at mining enterprises has been developed, including: criteria, a system of interrelated socio-competence-economic indicators and methods for their calculation, a matrix for identifying market positions of managerial employees, allowing, at the corporate level, to analyze and design the trajectory of change in the competitive positions of managerial employees and, at the level of an individual executive, to identify competitive advantages and points of growth in order to achieve the required socio-competence-economic results.

Keywords: industrial enterprise, mining industry, socio-economic system, labor relations, managerial employee, competitiveness of a managerial employee, socio-competence-economic approach, management potential of an employee, congruence of the internal competitive environment.

References

1. Artem'ev V.B., Kilin A.B., Galkin V.A., Makarov A.M. *Ugledobyvajushhee predpriyatie: rukovoditel' i rukovodstvo: Otdel'naja stat'ja gornogo informacionno-analiticheskogo bjulletenja (nauchno-tehnicheskogo zhurnala)* [Coal Mining Enterprise: Manager and Management: A Separate Article of the Mining Informational and Analytical Bulletin (Scientific and Technical Journal)], Moscow, 2016. 47 p.
2. Plakitkina L.S., Plakitkin Ju.A., D'jachenko K.I. [World Trends of Coal Industry Development]. *Gornaja promyshlennost'* [Mining Industry], 2019, no. 1 (143), pp. 24–29. (in Russ.) DOI: 10.30686/1609-9192-2019-1-143-24-29
3. Janovskij A.B. [Results of Structural Reorganization and Technological Re-equipment of the Coal Industry of the Russian Federation and Objectives for Prospective Development]. *Ugol'*, 2019, no. 8 (1121), pp. 8–16. (in Russ.) DOI: 10.18796/0041-5790-2019-8-8-16.
4. Harchenko E.V., Volkov S.A. [A Methodological Approach to Assessing Innovation Activities of Personnel in a Coal Company]. *Izvestija Jugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Serija Jekonomika. Sociologija. Menedzhment* [Izvestia Yugo-Zapadnogo Gosudarstvennogo Universiteta, Series: Economics. Sociology. Management], 2019, vol. 9, no. 3 (32), pp. 158–168. (in Russ.)
5. Fedorov Ju.V. [Transformation of Requirements for Top Managers in the Context of Management Development]. *Innovacii i investicii* [Innovations and Investments], 2014, no. 6, pp. 94–97. (in Russ.)
6. Schrock W.A. et al. Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance. *Marketing Letters*, 2016, vol. 27, no. 2, pp. 351–360. (in Russ.)
7. Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A. [Opportunistic Behaviour of Employees: its Causes and Ways of Overcoming it]. *Zhurnal jekonomicheskoy teorii* [The Journal of Economic Theory], 2020, vol. 17, no. 4, pp. 849–858. (in Russ.)
8. Kilin A.B., Galkin V.A., Makarov A.M. [Market Relations in a Coal Mine and Production Efficiency]. *Ugol'*, 2020, no. 9, pp. 29–34. (in Russ.) DOI: 10.18796/0041-5790-2020-9-29-34.
9. Bogdan E.S., Chulanova O.L. [Research Competencies Competitive High School Graduate in the Labor Market in the Region: Challenges, Trends and Challenges]. *Internet-zhurnal «Naukovedenie»* [the Science Studies Internet Journal], 2016, no. 6, pp. 1–14. (in Russ.)
10. Evpalova E.V. [Social Characteristics of Personal and Corporate Competitiveness of Future Specialists: Results of Sociological Research]. *Obrazovanie i nauka* [The Education and Science Journal], 2019, vol. 21, no. 2, pp. 132–154. (in Russ.) DOI: 10.17853/1994-5639-2019-2-132-154.
11. Shafranov-Kucev G.F. [The Formation of Specialists' Competiveness in the Higher Education Institutions]. *Vestnik Tjumenskogo gosudarstvennogo univer-siteta «Social'no-jekonomicheskie i pravovye issledovanija»* [Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research], 2016, no. 2, pp. 8–21. (in Russ.)
12. Ozernikova T.G., Danilenko N.N., Kravcevic S.V. *Konkurento-sposobnost' rabotnika: ponjatie, issledovanie i upravlenie* [Employee Competitiveness: Concept, Research and Management]. Irkutsk, 2007.
13. Horak M., Matoskova J., & Danko L. Development of a Cluster Manager's Competencies / Towards Competitiveness. *Journal of Competitiveness*, 2020, vol. 12(1), pp. 57–73. DOI: 10.7441/joc.2020.01.04
14. Hornsby J.S. et al. Managers' corporate entrepreneurial actions: Examining perception and position. *Journal of business venturing*, 2009, vol. 24, no. 3, pp. 236–247.
15. Iriste S. et al. Prospective hospitality managers competence as integral part of competitiveness. *Rural Environment. Education. Personality. (REEP). Proceedings of the 8th International Scientific Conference*, 2015,

16. Karodia A.M., Soni D., Cassim N. Organizational development to increase an organizations effectiveness and competitiveness to improve employee satisfaction, productivity in order to strengthen the human process. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 2014, vol. 51, no. 1122, pp. 1–9.

17. Paprika Z.Z. *The competitiveness of the Hungarian managers*. Decision Support in Organizational Transformation. Springer, Boston, MA, 1997, pp. 223–241.

18. Adizes I. *Ideal'nyj rukovoditel'. Pochemu im nel'zja stat' i chto iz jetogo sleduet* [The Ideal Executive: Why You Cannot Be One and What to Do About It]. 50th ed. Moscow, 2013.

19. Artem'ev V.B., Volkov S.A., Lisovskij V.V., Galkin V.A., Makarov A.M., Zaharov S.I. [Approaches to Increasing the Competitiveness of a Coal Mining Enterprise and its Personnel]. *Ugol'*, 2019, no. 6, pp. 4–9. (in Russ.) DOI: 10.18796/0041-5790-2019-6-4-9.

Svyatoslav I. Zakharov, Candidate of Sciences (Economics), Head of the Laboratory of Organization and Remuneration of Labor, Scientific Research Institute of Efficiency and Safety of Mining Production, Chelyabinsk, svzakharov@bk.ru, orcid.org/0000-0001-5616-1725

Received August 13, 2021

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Захаров, С.И. Методологический подход к оценке конкурентоспособности руководящих работников на предприятиях горной промышленности / С.И. Захаров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 3. – С. 64–72. DOI: 10.14529/em210307

FOR CITATION

Zakharov S.I. Methodological Approach to Estimating the Competitiveness of Managerial Employees at Mining Enterprises. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2021, vol. 15, no. 3, pp. 64–72. (in Russ.). DOI: 10.14529/em210307