

Краткие сообщения Brief reports

Краткое сообщение

УДК 331.5.024.54

JEL J24, J41, J44

DOI: 10.14529/em230117

ДИНАМИЗАЦИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ СТРУКТУРНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА

С.И. Захаров¹, svzakharov@bk.ru, orcid.org/0000-0001-5616-1725

Т.А. Коркина^{2,3}, kort2005@mail.ru

¹ ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР)», Челябинск, Россия

² Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

³ Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия

Аннотация. В статье представлены основные современные тенденции в социально-трудовой сфере экономики, предопределяющие усиление роли управленческих работников промышленных предприятий и необходимость динамизации их конкурентоспособности. Динамизация конкурентоспособности управленческих кадров рассматривается как процесс ускорения трансформации их трудовой деятельности, позволяющий сохранять и усиливать конкурентные позиции с учетом текущих и прогнозируемых изменений внешней среды. Проанализированы содержание и ограничения существующих подходов к исследованию конкурентоспособности руководителей. Обосновано, что в непрерывно изменяющихся условиях функционирования промышленных предприятий для решения проблемы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда требуется применение структурно-деятельностного подхода. Суть структурно-деятельностного подхода заключается в выделении взаимосвязанных структурных компонентов трудовой деятельности управленческих работников, трансформация которых позволяет гибко реагировать на изменения требований субъектов трудовых отношений и возможностей развития объекта управления. Применение предложенного методологического подхода позволяет повышать социально-экономическую эффективность работников управленческого труда на промышленных предприятиях за счет более целенаправленного развития и реализации управленческого потенциала, что подтверждается результатами апробации.

Ключевые слова: промышленное предприятие, социально-экономическая система, трудовые отношения, работник управленческого труда, конкурентоспособность работника, структурно-деятельностный подход

Для цитирования: 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

Brief report
DOI: 10.14529/em230117

STRUCTURAL AND ACTIVITY APPROACH TO DYNAMIZATION OF COMPETITIVENESS OF MANAGERIAL WORKERS IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

S.I. Zakharov¹, svzakharov@bk.ru, orcid.org/0000-0001-5616-1725
T.A. Korkina^{2,3}, kort2005@mail.ru

¹ Scientific Research Institute of Mining Efficiency and Safety, Chelyabinsk, Russia

² Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

³ South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The article presents the main modern trends in the social and labor sector of the economy that predetermine the increase of the role of managerial workers in industrial enterprises, as well as the need for their competitiveness dynamization. The dynamization of the competitiveness of managerial staff is considered as a process of accelerating their labor activity transformation, which allows to maintain and improve the competitive positions taking into account the current and forecast changes in the external environment. The content and limitations of the existing approaches to studying the competitiveness of managers have been analyzed. It has been substantiated that in the continuously changing conditions of functioning of industrial enterprises, in order to solve the problem of dynamization of the competitiveness of managerial workers, a structural and activity approach is required. This approach implies identifying the interrelated structural components of the labor activity of managerial workers, the transformation of which allows to flexibly respond to the changes in the requirements of the subjects of labor relations and the possibilities of development of the management object. The application of the proposed methodological approach allows to improve the social and economic effectiveness of managerial workers in industrial enterprises thanks to a more targeted development and fulfilment of the management potential, what is proved by the approbation results.

Keywords: industrial enterprise, socio-economic system, labor relations, employee of managerial labor, employee competitiveness, structural and activity approach

For citation: Zakharov S.I., Korkina T.A. Structural and activity approach to dynamization of competitiveness of managerial workers in industrial enterprises. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2023, vol. 17, no. 1, pp. 179–184. (In Russ.). DOI: 10.14529/em230117

Введение

Основные мировые тенденции начала XXI века в социально-экономической сфере заключаются в следующем:

– ускоряются изменения во всех сферах жизни человека и общества, что сопровождается сокращением жизненного цикла применяемых технологий и приводит к непрерывному изменению рыночных требований к компаниям, предприятиям и наемным работникам [1, 2];

– растет объем производимой информации, в том числе недостоверной и противоречивой, что приводит к нарастанию неопределенности в сфере управления экономикой и персоналом.

Указанные мировые тенденции, проявляющиеся и в экономике России, приводят к необходимости усиления роли управленческих работников промышленных предприятий на основе адекватной трансформации их трудовой деятельности.

Как показывает практика успешных руководителей, высокая эффективность и производи-

тельность их труда достигается при условии формирования в структуре трудовой деятельности баланса между текущими и долгосрочными социально-экономическими задачами и результатами [3–7].

Однако для большинства руководителей достижение такого баланса является неразрешимой проблемой, что подтверждается статистикой: за последние пять лет срок пребывания высших руководителей в одной должности в российских компаниях уменьшился на 30 % и составил в 2021 году 3,5 года. По руководящим работникам среднего и низшего уровней управления наблюдается аналогичная тенденция, а срок нахождения в должности в среднем не превышает двух лет.

Высокая сменяемость работников управленческого труда на современном этапе развития рынка труда негативно влияет на состояние предприятий и является закономерной ввиду отсутствия эффективного методологического подхода к динамизации конкурентоспособности работников

управленческого труда с учетом нарастания неопределенности, скорости изменения технологий и социально-экономических условий развития экономики.

В результате анализа исследований в области обеспечения и повышения конкурентоспособности работников, в том числе управленческого труда, выделено два различающихся по своему содержанию подхода:

– социально-экономический, предполагающий достижение работником результатов труда, при которых непременно будут реализованы интересы ключевых субъектов трудовых отношений: государства, работодателя, других работников;

– социо-компетентностный, предполагающий освоение работником определенных компетенций, востребованных для реализации интересов ключевых субъектов трудовых отношений.

Существование двух обособленных теоретических моделей и их использование на практике не позволяет надежно решить проблему динамизации конкурентоспособности управленческих кадров в условиях непрерывного изменения внешних требований. Следовательно, разработка методологического подхода к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий является актуальной научно-практической задачей для усиления экономики страны на современном этапе глобального развития.

Теория и методы

Работники управленческого труда с позиции их конкурентоспособности являются субъектами рынка труда, который представляет систему отношений между субъектами (государство, работодатель, наемный работник) по поводу широкого спектра социально-экономических условий трудовой деятельности: спроса на труд (рабочую силу) и его предложения; режима труда и отдыха; результатов и вознаграждения работника и т. д. [8, 9].

Поиск факторов, определяющих конкурентную позицию работника, базируется на анализе экономических, социологических и психологических исследований, в которых конкуренция на рынке труда представлена как естественная форма взаимоотношений между субъектами трудовых отношений по поводу наиболее выгодных условий реализации своих интересов [10–14]. Такая трактовка конкуренции в трудовых отношениях позволяет расширить общепринятые представления о взаимодействии конкурентов, поскольку выгодные условия могут быть достигнуты ими, например, при кооперации и симбиозе субъектов конкурентных отношений.

Контент-анализ и систематизация подходов отечественных и зарубежных исследователей позволили сформулировать определение понятия конкурентоспособности работника управленческого труда как свойства и характеристики реализа-

ции управленческого потенциала руководителя, определяющих непрерывное сохранение его преимуществ на внутрфирменном и внешнем рынках труда по сравнению с конкурентами в текущий момент времени и в перспективе.

Непрерывное сохранение конкурентных преимуществ работника управленческого труда достигается, если развитие и реализация его управленческого потенциала позволяет в опережающем режиме распознавать новые требования субъектов трудовых отношений и возможности развития объекта управления, а также быстро их осваивать.

Динамизация конкурентоспособности работников управленческого труда означает повышение скорости трансформации их трудовой деятельности для сохранения или усиления их конкурентных позиций с учетом текущих и прогнозируемых изменений внешней среды.

Управленческий труд представляет собой целесообразное формирование и изменение взаимоотношений и взаимодействия работников предприятия (подразделения, трудового коллектива), обеспечивающее его воспроизводство и развитие как социально-экономической системы в интересах субъектов трудовых отношений и общества. Он имеет структуру, которая предопределяется внешними и внутренними факторами и, в свою очередь, обеспечивает получение определенных результатов.

Для динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда предложено применять структурно-деятельностный подход – это способ описания и объяснения определенных свойств субъекта, обусловленных взаимосвязанными компонентами системы его деятельности. Согласно предложенному подходу, в трудовой деятельности управленческих работников выделяются взаимосвязанные структурные компоненты, которые в совокупности обеспечивают требуемые результаты. Достижение более привлекательного для субъектов трудовых отношений (государство, работодатель, наемный работник) уровня реализации всех компонентов трудовой деятельности приводит к усилению их рыночных позиций в текущий момент времени и в будущем (см. таблицу).

Результаты

На основе структурно-деятельностного подхода и с учетом систематизации тенденций развития промышленных предприятий определены взаимосвязанные компоненты трудовой деятельности работников управленческого труда:

– социальный, обуславливающий сбалансированность интересов субъектов трудовых отношений;

– компетентностный – развитие и использование управленческого потенциала работника;

– экономический – эффективность и производительность труда управленческого работника.

Теоретико-методологическая характеристика структурно-деятельностного подхода к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда

Элемент подхода	Описание элемента
1. Предназначение	Описание, объяснение и прогнозирование изменения конкурентоспособности работников управленческого труда в динамичных социально-экономических условиях
2. Теоретический базис	Содержательные и измерительные теории конкуренции работников, деятельностный подход, теория динамических способностей
3. Сущностная характеристика конкуренции на рынке труда	Взаимоотношения между субъектами трудовых отношений по поводу наиболее выгодных условий реализации интересов
4. Сущностная характеристика трудовой деятельности управленческих кадров	Воспроизводство и развитие объекта управления в интересах субъектов трудовых отношений и общества
5. Сущностная характеристика конкурентоспособности управленческих кадров	Свойство работников управленческого труда непрерывно сохранять конкурентные преимущества, обусловленные эндогенными (управленческий потенциал) и экзогенными (состояние среды) факторами

Примечание: составлено авторами.

Применение структурно-деятельностного подхода к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда предполагает использование методического инструментария для мониторинга и трансформации их деятельности, включающего методику комплексной оценки конкурентоспособности [15]; технологию нормирования деятельности; систему стимулирования, повышающую тесноту связи результатов и оплаты труда.

Разработанный структурно-деятельностный подход к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда и методический инструментарий опробован в 2016–2022 гг. на ряде предприятий горнодобывающей промышленности, что подтвердило его результативность: показатели удовлетворенности работников качеством своей трудовой жизни повысились в 1,2–2,0 раза; производительность труда – в 1,5–3,0 раза (для сравнения – среднегодовой индекс производительности труда в сфере добычи полезных ископаемых за этот период по данным Росстат составил 99,5 %).

Дискуссия

Применение структурно-деятельностного подхода позволяет:

- раскрыть механизм формирования конкурентных преимуществ работников управленческого труда;
- описать циклический процесс трудовой деятельности управленческих работников от определения целей до достижения результатов труда посредством освоения необходимых компетенций;
- гибко и своевременно реагировать на быстро изменяющуюся среду посредством определения приоритетных для трансформации компонентов трудовой деятельности.

Возможности применения структурно-деятельностного подхода для динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда:

– структурная составляющая учитывает обусловленность конкурентоспособности работника определенными компонентами и связями между ними, что позволяет повысить адресность управляющих воздействий для ее динамизации;

– деятельностная составляющая учитывает активную позицию работника в отношении преобразования какого-либо объекта.

Ограничения применения структурно-деятельностного подхода для динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда:

– высокая вариативность структурных компонентов деятельности работников управленческого труда как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда;

– необходимость преодоления инерции в трудовых отношениях;

– сложность организации мониторинга изменений внешней среды.

Выводы

Разработан структурно-деятельностный подход к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на промышленных предприятиях, сущность которого заключается в раскрытии закономерного влияния на формирование конкурентных преимуществ работников состояния социо-компетентностно-экономических компонент их трудовой деятельности, взаимосвязанности этих компонент между собой, а также адекватности изменения структуры трудовой деятельности тенденциям на рынке труда.

Апробация структурно-деятельностного подхода на представительном ряде горнодобывающих предприятий позволила сделать вывод о возможности его применения и эффективности.

Список литературы

1. Baran V.E., Woznyj H.M. Managing VUCA: The human dynamics of agility // *Organizational dynamics*. 2020. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2020.100787
2. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / пер. с англ. Наталии Макаровой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с. ISBN 978-5-91657- 365-7.
3. Коулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / пер. с англ. А.П. Исаевой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 560 с
4. Талеб Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса. Азбука-Аттикус, 2014.
5. Стукен Т.Ю., Лапина Т.А., Коржова О.С. Навыки управления временем у менеджеров среднего звена в российских компаниях // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2022. Т. 20, № 2. С. 95–104.
6. Рачек С.В., Хоменко Я.В. Оценка эффективности управленческого труда как фактор устойчивого развития транспортного бизнеса // *Транспорт Урала*. 2019. № 3. С. 3–8.
7. Интеллектуально-инновационный потенциал горных инженеров как фактор повышения конкурентоспособности угольной промышленности в России в 1990-е гг. / А.А. Рожков, И.С. Соловенко, Т.А. Коркина, О.Т. Лойко // *Вестник Томского государственного университета. История*. 2021. №72. С. 78–87
8. Белкин В.Н. и др. Модернизация социально-трудовых отношений на российских предприятиях // *Журнал экономической теории*. 2019. Т. 16, № 3. С. 444–453.
9. Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Российский рынок труда: соотношение государственного регулирования и механизмов самонастройки // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2019. № 3. С. 161–169.
10. Вильчинская М.А., Волохова С.Г. Взаимосвязь компетенций, саморазвития и самозанятости на современном рынке труда молодых специалистов // *Азимут научных исследований: Экономика и управление*. 2021. № 2 (35). С. 107–110.
11. Конкуренция 2.0 [электронный ресурс] // *Онтология нового мира*. URL: new-onthology.ru.
12. Кошелев А.А. Конкуренция и конкурентоспособность на молодежном рынке труда: теоретико-методологический анализ // *Тенденции развития науки и образования*. 2020. № 59-3. С. 35–37.
13. Кравцевич С.В. Аспекты изучения несовершенной конкуренции на рынке труда // *Восточно-Европейский научный журнал*. 2019. № 4-8 (44). С. 9–13
14. Сотникова С.И., Волянский Г.Н. Движение персонала как механизм повышения корпоративной конкурентоспособности в нестабильной среде // *Вестник НГУЭУ: Общество и экономика: проблемы развития*. 2012. № 2. С. 45–55.
15. Захаров С.И. Повышение конкурентоспособности руководящего персонала угледобывающего предприятия: теория и практика. М.: Экономика. 2021. 186 с. ISBN 978-5-282-03563-6.

References

1. Baran V.E., Woznyj H.M. Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational dynamics*, 2020. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2020.100787
2. Druker P. *Menedzhment. Vyzovy XXI veka* [Management. Challenges of the 21st century]. Moscow, 2012. 256 p. ISBN 978-5-91657- 365-7.
3. Koulman D. *Emotsional'nyy intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ* [Emotional intelligence. Why can he mean more than]. Moscow, 2013. 560 p.
4. Taleb N.N. *Antikhrupkost'. Kak izvlech' vygodu iz khaosa* [Antifragile. How to capitalize on chaos]. Azbuka-Attikus, 2014.
5. Stuken T.Yu., Lapina T.A., Korzhova O.S. Time management skills of middle managers in Russian companies. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»* [Herald of Omsk University. Series “Economics”], 2022, vol. 20, no. 2, pp. 95–104. (In Russ.)
6. Rachek S.V., Khomenko Ya.V. Evaluation of the effectiveness of managerial work as a factor in the sustainable development of the transport business. *Transport Urala* [Transport of the Urals], 2019, no. 3, pp. 3–8. (In Russ.)
7. Rozhkov A.A., Solovenko I.S., Korkina T.A., Loyko O.T. Intellectual and innovative potential of mining engineers as a factor in increasing the competitiveness of the coal industry in Russia in the 1990s. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Istoriya* [Tomsk State University Journals. Journal of History], 2021, no. 72, pp. 78–87. (In Russ.)
8. Belkin V.N. et al. Modernization of social and labor relations at Russian enterprises. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [AlterEconomics], 2019, vol. 16, no. 3, pp. 444–453. (In Russ.)

9. Rudenko G.G., Dolzhenkova Yu.V. The Russian labor market: the ratio of state regulation and self-adjustment mechanisms. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»* [Herald of Omsk University. Series “Economics”], 2019, no. 3, pp. 161–169. (In Russ.)

10. Vil'chinskaya M.A., Volokhova S.G. The relationship of competencies, self-development and self-employment in the modern labor market of young professionals. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: Ekonomika i upravlenie* [Azimuth of Scientific Research: Economics and Management], 2021, no. 2 (35), pp. 107–110. (In Russ.)

11. Konkurencija 2.0 [Elektronnyj resurs]. *Ontologija novogo mira*. URL: new-onthology.ru (accessed 7 February 2023)

12. Koshelev A.A. Competition and competitiveness in the youth labor market: theoretical and methodological analysis. *Tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya* [Trends in the Development of Science and Education], 2020, no. 59-3, pp. 35–37. (In Russ.)

13. Kravtsevich S.V. Aspects of studying imperfect competition in the labor market. *Vostochno-Evropejskiy nauchnyy zhurnal* [Eastern European Scientific Journal], 2019, no. 4-8 (44), pp. 9–13 (In Russ.)

14. Sotnikova S.I., Volyanskiy G.N. Personnel movement as a mechanism for increasing corporate competitiveness in an unstable environment. *Vestnik NGUEU: Obshchestvo i ekonomika: problemy razvitiya* [Scientific journal “Vestnik NSUEM”: Society and Economy: Problems of Development], 2012, no. 2, pp. 45–55. (In Russ.)

15. Zakharov S.I. *Povyshenie konkurentosposobnosti rukovodyashchego personala ugledobyvayushchego predpriyatiya: teoriya i praktika* [Increasing the competitiveness of the management personnel of a coal mining enterprise: theory and practice]. Moscow, 2021. 186 p. ISBN 978-5-282-03563-6.

Информация об авторах

Захаров Святослав Игоревич, кандидат экономических наук, заведующий лабораторией организации и оплаты труда, ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР)», Челябинск, Россия, svzakharov@bk.ru

Коркина Татьяна Александровна, доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет; профессор кафедры менеджмента, Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия, kort2005@mail.ru

Information about the authors

Svyatoslav I. Zakharov, Candidate of Sciences (Economics), Head of the Labor Organization and Remuneration Laboratory, Scientific Research Institute of Mining Efficiency and Safety, Chelyabinsk, Russia, svzakharov@bk.ru.

Tatyana A. Korkina, Doctor of Sciences (Economics), Professor of the Department of State and Municipal Management, Chelyabinsk State University; Professor of the Department of Management, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia, kort2005@mail.ru

Статья поступила в редакцию 19.02.2023

The article was submitted 19.02.2023