

**ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ
ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАДРОВОГО СОСТАВА,
АДАПТИРОВАННОЙ К ПОТРЕБНОСТЯМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**FORMATION OF AN OPTIMAL MODEL
FOR ASSESSING THE STAFF COMPETITIVENESS,
ADAPTED TO THE ENTERPRISE NEEDS**

С.Г. РАДЬКО, О.Н. НЕВМЕРЖИЦКАЯ

S.G. RADKO, O.N. NEVMERZHITSKAYA

(Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство))

(Russian State University named after A.N. Kosygin (Technologies. Design. Art))

E-mail: radko-sg@rguk.ru; nevmerzhitskaya-on@rguk.ru

В статье рассмотрены особенности формирования модели оценки конкурентоспособности персонала, позволяющие выстраивать эффективный механизм управления кадрами. Рассмотрен подход, в соответствии с которым использование аналитических процедур по выделению зон ответственности работников с сопутствующей оценкой их конкурентоспособности осуществляется с учетом кадровых приоритетов предприятия. Показана принципиальная возможность оценки результативности управленческих действий представителей менеджмента, отображающей их конкурентоспособность, с использованием методов регулирования качества трудового потенциала. Подтверждена необходимость использования специфического инструментария при выделении рисков, относящихся к процессу выработки кадровых решений в процедурах развития трудового потенциала. Представлена последовательность расчета при формировании оптимальной модели оценки конкурентоспособности кадрового состава, адаптированной к потребностям текстильного предприятия. Приведен алгоритм идентификации элементов организации деятельности, относящейся к процедурным аспектам оценки конкурентоспособности работников.

The article deals with the features of the model formation for assessing the competitiveness of personnel making it possible to build an effective mechanism for personnel management. The approach is considered, according to which the use of analytical procedures for the allocation of employees responsibility areas with a concomitant assessment of their competitiveness is carried out considering the personnel priorities of the enterprise. The fundamental possibility of assessing the effectiveness of management representatives managerial action, reflecting their competitiveness, using methods of regulating the quality of labor potential is shown. The necessity of using specific tools in identifying risks related to the process of developing personnel decisions in the procedures for developing labor potential has been confirmed. The sequence of calculations for the formation of an optimal model for assessing the competitiveness of the personnel structure, adapted to the needs of a textile enterprise, is presented. An algorithm for identifying elements of the organization of activities related to the procedural aspects of employees assessing the competitiveness is given.

Ключевые слова: кадры, персонал, управление кадрами, работник, конкурентоспособность, оценка конкурентоспособности.

Keywords: personnel, personnel management, employee, competitiveness, competitiveness assessment.

Целью создания и существования в экономике любой производственной системы является организация процесса преобразования природных ресурсов в пригодные для потребления обществом материальные блага. Поэтому на вход производственной системы поступают природные и трудовые ресурсы, научно-технические знания, а на выходе наблюдаются продукты и услуги, отвечающие общественным запросам и потребностям. Специфические проблемы возникают в системе управления трудом, характеризующейся наличием больших ограничений экономического, социального, законодательного характера. В связи с этим в кризисных условиях возникают проблемы при выполнении аналитических процедур, касающихся поиска информации, адекватно показывающей ситуацию на рынке

труда [1]. Для более углубленной оценки готовности к принятию решений с учетом стратегической направленности прорабатываются методики выполнения текущих задач с учетом организационного и кадрового потенциала субъектов хозяйственной деятельности [2]. Данные задачи актуальны для предприятий текстильной и легкой промышленности, где в кризисных ситуациях наблюдается негативная динамика изменения численности работников по отдельным направлениям производственной деятельности. В табл. 1 представлена динамика численности выбывших работников в текстильной промышленности по некоторым направлениям производственной деятельности¹ в период с четвертого квартала 2019 г. по второй квартал 2021 г.

Т а б л и ц а 1

Направление производственной деятельности	4 кв. 2019 г.	1 кв. 2020 г.	2 кв. 2020 г.	3 кв. 2020 г.	4 кв. 2020 г.	1 кв. 2021 г.	2 кв. 2021 г.
Производство текстильных изделий	98	108	86	126	40	29	24
Производство одежды	43	71	134	48	11	17	8
Производство кожи и изделий из кожи	38	2	14	4	23	1	4

Данные табл. 1 показывают, что присутствует выраженная тенденция снижения численности занятых работников в 2020 г., что в значительной степени связано с фактором пандемии. Причины такого явления следует рассматривать во взаимосвязи со спецификой конкретных форм производственной деятельности. Таким образом, в кризисных ситуациях в трудовой сфере присутствует необходимость в реализации функции планирования, обеспечивающей возможность прогнозирования и определения политики в области кадрового управления. Такое управление включает необходимость выработки правил и норм, определяющих содержание работы с персоналом и

реализацию кадровых решений. Чтобы избежать потерь ценного трудового потенциала, требуется выработать соответствующий запросам рынка труда инструментарий, включающий подходы и механизмы кадрового управления.

Информационные технологии измерительных процессов в трудовой сфере по своему содержанию ориентированы на реализацию определенных методик измерений, относимых к процедурам обработки кадровой информации. Под кадровой информацией обычно понимаются определенным образом организованные массивы данных о персонале субъектов хозяйственной деятельности. Для практических работни-

¹ Витрина статистических данных. Доступ – <https://showdata.gks.ru/report/274190/>

ков это личные дела, приказы о движении персонала, заявления и т.д. Отсюда понятно, что в системе кадрового регулирования постоянно циркулируют большие объемы данных, затрагивающих специфику каждой конкретной организации и требующих постоянного учета. В связи с этим одним из способов реализации задач функций планирования в управлении персоналом является использование оптимизационных задач. В качестве результата решения оптимизационной задачи выступает эффективное распределение зон ответственности между представителями кадрового состава, принимающими решения. Несомненно, успешность устранения текущих и перспективных угроз при этом зависит от наличия у менеджеров тех или иных качеств, определяемых соответствующими методиками анализа трудового потенциала или видимыми результатами предыдущего опыта.

Предприятия осуществляют свою деятельность в глубоко нестабильной среде, наполненной разнообразными рисками и угрозами [3]. Естественным образом в такой среде существует проблематика поддержания конкурентоспособности, существующая независимо от того, насколько устойчиво субъект хозяйствования чувствует себя. В настоящее время, период перехода к следующему технологическому укладу, наблюдаются изменения в представлениях управленческих работников относительно понимания содержания конкурентоспособности [4], [5]. В теории и практике управления кадрами широко используется категория трудового потенциала [6], [7]. Меняется значимость отдельных структурных составляющих потенциала работников. Качество трудового потенциала обычно рассматривается отдельно от самого предприятия, что объясняется важно-

стью персонала для любого предприятия. Любой работник приносит предприятию определенную пользу, отображаемую комплексом его знаний, умений и навыков, которые, в свою очередь, характеризуются компонентами трудового потенциала. Можно отметить, что одним из наиболее значимых компонентов трудового потенциала в управлении кадровыми рисками является креативность, отображающая способность субъектов принятия кадровых решений спонтанно воспроизводить новые идеи, в особенности, касающиеся устранения опасных ситуаций. Новые идеи выступают в виде комбинации прошлых задач, знаний и умений, одновременно включая те или иные ожидания работников, что тесно связано с перспективными событиями в кадровой сфере [8].

Одним из наиболее известных инструментов выделения зон ответственности работников и распределения административных задач управления является матрица ответственности. Анализ конкурентоспособности выполняется в следующей последовательности.

1. Обоснование возможности использования матрицы распределения административных задач управления для оценки конкурентоспособности работников с учетом потребностей предприятий в развитии потенциала кадрового состава.

2. Определение результативности участия представителей менеджмента (отображающей в том числе конкурентоспособность) в области деятельности, касающейся реализации кадровых задач.

Рекомендуемая последовательность расчета при формировании оптимальной модели оценки конкурентоспособности кадрового состава, адаптированной к потребностям предприятия, представлена в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

1	Выделение административных задач управления (зон ответственности работников)
2	Выделение комбинаций направлений деятельности, выполняемых отдельными работниками
3	Парное сравнение направлений деятельности по критерию трудоемкости должностных обязанностей
4	Парное сравнение работников по критерию трудоемкости должностных обязанностей
5	Экспертная оценка трудоемкости операций по конкретным работникам
6	Расчет коэффициентов профессиональной готовности i -го работника заниматься j -м видом деятельности
7	Определение предпочтительности работы i -го работника над j -м направлением деятельности
8	Определение конкурентоспособности (полезности) работников (интегрального значения конкурентоспособности) с представлением соответствующих заявленной цели показателей

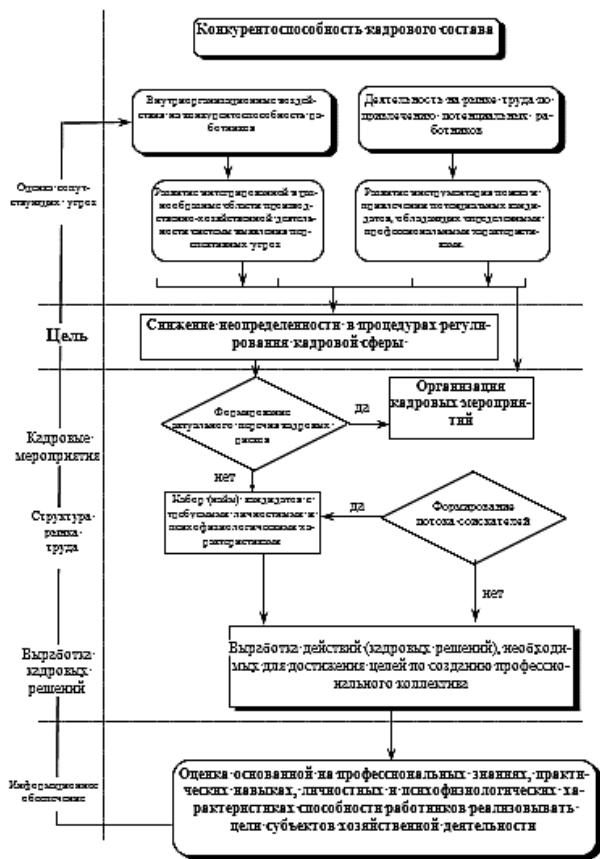


Рис. 1

На рис. 1 (алгоритм идентификации элементов организации деятельности по определению оценочных показателей конкурентоспособности работников) представлен выработанный в исследовании алгоритм идентификации элементов организации деятельности по определению оценочных показателей конкурентоспособности работников.

Значимым понятием рассматриваемого подхода является категория зоны ответственности. Под зоной ответственности может пониматься направление деятельности представителя менеджмента на рынке труда, закрепленное за ним в рамках служебных обязанностей при выполнении задач, относящихся к формированию потока соискателей (подобная процедура обычно обозначается как "лидогенерация"). При определении зоны ответственности обязательного возникает проблема оценки уровня профессионализма работника, ответственного за решение служебных обязанностей [9]. Объясняется это наличием

множественного списка угроз, воздействующих на управляемые системы в экономике, что отчетливо видно на примере сферы деятельности человека, обозначаемой как "охрана труда" [10].

Выраженной особенностью работников является их способность применять знания, умения и навыки в профессиональной обстановке, что обычно отображается понятием "конкурентоспособность работников". Чтобы оценить такую конкурентоспособность, удобно использовать графоаналитический инструмент, позволяющий наглядно устанавливать ответственность исполнителей за порученные им работы. Сопутствующим результатом таких процедур является получение представления о конкурентоспособности кадрового состава. Инструментом анализа является совокупность методов, предоставляющая возможность идентифицировать элементы организации деятельности по определению оценочных показателей конкурентоспособности работников [11].

Предложенная модель анализа показывает возможности оптимизационного моделирования, основанного на положениях теории трудового потенциала. В целом следует констатировать возможность и целесообразность использования аналитических процедур по выделению зон ответственности работников с сопутствующей оценкой их конкурентоспособности. Решение поставленных задач может быть откорректировано с учетом качественной информации, слабо поддающейся формализации. Результатом решения является оптимизация распределения зон ответственности и полномочий между представителями высшего менеджмента по приоритетным направлениям. На основе полученных результатов появляется возможность регулировать порядок взаимодействия работников, занимающихся кадровым управлением, с учетом выделенных зон ответственности. Это необходимо, например, при координации усилий менеджерского состава, касающихся определения относительного вклада работников в реализацию кадровых целей.

1. Карпова М.В. Рынок труда: состояние, прогноз развития, проблемы молодежного рынка труда. Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2014, № 1. С. 207...213.

2. Гольшиева Е.Е., Степанова С.М. Ресурсный анализ экономической безопасности региона: трудовая составляющая // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2019, № 3 (77). С. 86...90.

3. Клейнер Г.Б. и др. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. – М.: Экономика, 1997.

4. Миллер А.Е., Нургазин Е.О. Предпринимательские решения в условиях шестого технологического уклада // Управленец. – 2014, № 3 (49). С.46...51.

5. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. – 2017, № 4 (206). С.19...25.

6. Тяжов А.И. Индивидуальный трудовой потенциал и политико-экономическая концепция человеческих способностей. – Кострома: Изд-во КГПУ им. Н.А. Некрасова, 1999.

7. Тяжов А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования: Научные разраб. по теме НИР "Трудовой потенциал человека и общества". Костром. гос. пед. ун-т им. Н.А. Некрасова. – Кострома, 1996.

8. Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Филатова Л.М. Интеграция образования и культуры: ресурсный потенциал. Институт образования НИУ ВШЭ. – 2020, № 1 (81). С. 88...97. DOI: 10.22394/2078-838X-2020-1-88-97.

9. Блюм М.А., Коробова О.В., Уляхин Т.М. HR-менеджмент в системе управления коммерческим предприятием. Министерство образования и науки РФ, ТГТУ. – Тамбов: ООО "Консалтинговая компания Юком", 2016.

10. Пушенко С.Л. Риск-менеджмент и его интеграция в систему управления охраной труда // Вестник ВолгГАСУ. Сер.: Строительство и архитектура. – 2013. Вып. 34(53). С. 121...128.

11. Юнусов М.Б., Есиркепова А.М., Маширова Т.Н. и др. Особенности формирования модели управления персоналом на предприятиях текстильной отрасли // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2020, № 3. С. 36...43.

1. Karpova M.V. Rynok truda: sostoyanie, prognoz razvitiya, problemy molodezhnogo rynka truda. Intel'ktual'nye resursy – regional'nomu razvitiyu. – 2014, №1. S. 207...213.

2. Golyshcheva E.E., Stepanova S.M. Resursnyy analiz ekonomicheskoy bezopasnosti regiona: trudovaya sostavlyayushchaya // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta. – 2019, № 3 (77). S. 86...90.

3. Kleyner G.B. i dr. Predpriyatie v nestabil'noy ekonomicheskoy srede: riski, strategii, bezopasnost'. – M.: Ekonomika, 1997.

4. Miller A.E., Nurgazin E.O. Predprinimatel'skie resheniya v usloviyakh shestogo tekhnologicheskogo uklada // Upravlenets. – 2014, № 3 (49). S.46...51.

5. Odegov Yu.G., Pavlova V.V. Transformatsiya truda: 6-oy tekhnologicheskiiy uklad, tsifrovaya ekonomika i trendy izmeneniya zanyatosti // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2017, № 4 (206). S.19...25.

6. Tyazhov A.I. Individual'nyy trudovoy potensial i politiko-ekonomicheskaya kontseptsiya chelovecheskikh sposobnostey. – Kostroma: Izd-vo KGPU im. N.A. Nekrasova, 1999.

7. Tyazhov A.I. Teoreticheskie osnovy trudovogo potentsiala i metodologiya ego issledovaniya: Nauchnye razrab. po teme NIR "Trudovoy potensial cheloveka i obshchestva". Kostrom. gos. ped. un-t im. N.A. Nekrasova. – Kostroma, 1996.

8. Abankina I.V., Abankina T.V., Filatova L.M. Integratsiya obrazovaniya i kul'tury: resursnyy potensial. Institut obrazovaniya NIU VShE. – 2020, № 1 (81). S.88...97. DOI: 10.22394/2078-838X-2020-1-88-97.

9. Blyum M.A., Korobova O.V., Ulyakhin T.M. HR-menedzhment v sisteme upravleniya kommercheskim predpriyatiem. Ministerstvo obrazovaniya i nauki RF, TGTU. – Tambov: ООО "Konsaltingovaya kompaniya Yukom", 2016.

10. Pushenko S.L. Risk-menedzhment i ego integratsiya v sistemu upravleniya okhranoy truda // Vestnik VolgGASU. Ser.: Stroitel'stvo i arkhitektura. – 2013. Vyp. 34(53). S. 121...128.

11. Yunusov M.B., Esirkepova A.M., Mashirova T.N. i dr. Osobennosti formirovaniya modeli upravleniya personalom na predpriyatiyakh tekstil'noy otrasli // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Teknologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. – 2020, № 3. S. 36...43.

Статья опубликована по материалам Косыгинского форума. Поступила 15.11.21.