

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-3>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/101EVN316.pdf>

Статья опубликована 27.06.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Грибов П.Г., Лозик Н.Ф. Управление конкурентоспособностью организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/101EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 338.242.2

Грибов Павел Геннадьевич

ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Россия, Москва¹
Доцент кафедры «Экономическая безопасность»
Кандидат экономических наук
E-mail: pg223@yandex.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=676580

Лозик Нина Федоровна

ФГБОУ ВО «Университет машиностроения (МАМИ)», Москва, Россия
Доцент кафедры «Менеджмент организации»
Кандидат экономических наук
E-mail: loziknina@yandex.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=369801

Управление конкурентоспособностью организации

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы управления современной организацией. В своем исследовании, авторы рассматривают основные классификационные признаки современных организаций, уделяют особое внимание изучению конкретных отраслей и технологий. Авторы, соглашаясь с позицией о необходимости развития интеллектуального потенциала как на национальном уровне, так и на уровне конкретных предприятий и организаций, задаются вопросом о возможностях подобного развития. Большое количество как зарубежных, так и российских методик развития интеллектуального потенциала, обоснованно являющегося основой формирования конкурентоспособности современной организации, весьма часто вступают в противоречия. На примере изучения основных этапов реализации подобных методик, авторы делают вывод о том, что каждая из них применима для отдельной отрасли. Особое внимание авторы уделяют изучению структуры и особенностей интеллектуального капитала. В работе сделан вывод о том, что нет четкого понимания подобной структуры и наиболее оптимально связывать ее с оценкой конкурентоспособности организации. Оба метода направлены на общую цель - улучшить положение дел в организации и оперируют схожими понятиями. Однако, из-за не разработанности проблемы, основные понятия интеллектуального капитала еще находятся в стадии формирования, в то время как концепция оценки конкурентоспособности организации на данный момент, в общем, сформирована.

¹ 109280, Москва, ул. Автозаводская, д. 16

Ключевые слова: конкурентоспособность организации; интеллектуальный капитал; потенциал; методы оценки интеллектуального капитала; стратегические преимущества организации

Проблема повышения конкурентоспособности России на мировом рынке в значительной степени зависит от экономической устойчивости и уровня конкурентоспособного потенциала предпринимательских организаций, именно эта категория занятого населения, его профессионализм способствуют созданию конкурентоспособной продукции. По данным Международного института управленческого развития Россия в 2015 году заняла 49 место по уровню национальной конкурентоспособности. [10]. Непрофессиональное и непродуманное стратегически управление организацией является главной проблемой выживания предпринимательских структур, предприятий малого и среднего бизнеса.

От конкурентоспособности хозяйствующих субъектов напрямую зависит национальная конкурентоспособность. Наличие большого количества полезных ископаемых в России (ее запасы составляют 28% мировых запасов), земельных площадей, водных ресурсов – фактор, который мог бы повысить конкурентоспособность российской промышленности, предпринимательских структур. Однако нельзя однозначно ставить знак равенства между понятиями «наличие» и «эффективность». Необходимо понимать, что эти конкурентные преимущества являются конкурентными преимуществами низкого порядка, так как они неустойчивы. Их легко потерять либо из-за конечности этих ресурсов, либо из-за роста цен на них. Преимущества низкого порядка - это преимущества с недолгой устойчивостью, неспособные обеспечить превосходство в соперничестве с конкурентами надолго. Стратегическим ориентиром в области конкурентных преимуществ российских предприятий должен быть научно-технический потенциал, инвестиции в человеческий капитал. Общие и специальные знания и квалификация, уровень компетенций работников являются важнейшим фактором роста эффективности предпринимательских структур. Теория человеческого капитала рассматривает в качестве субъектов конкуренции не только наемных работников, но и работодателей, государственных служащих, т.е. всех тех, кто ставит целью не традиционное воспроизводство уже освоенной продукции, а достижение конкурентоспособности за счет инноваций, внедрения эффективных систем управления [6].

С середины XX века в мировой экономике происходит неуклонный рост значимости высокотехнологичных отраслей производства, таких как микроэлектроника, машиностроение, авиастроение и т.д. Подобный рост обусловлен, прежде всего, увеличением спроса на наукоемкую продукцию. Можно ли представить сегодня автомобиль или самолет без сложной электроники? Безусловно, нет. Многочисленные виды продукции, изначально создававшиеся на основе действия различных типов механизмов, эволюционировали за десятилетия XX века, неуклонно двигаясь по пути усложнения и приобретения новых свойств. Подобный процесс ярко показал необходимость изучения механизмов научно-технического развития, так как именно сегодня достижения науки стали движущей силой развития современного предприятия.

Наиболее успешные компании перестали «заниматься наукой», как отдельным видом деятельности, сделав всю свою работу научной. Такое положение дел сделало очевидным тот факт, что капитал и потенциал предприятия измеряется не только основными и оборотными фондами, наиболее изученными в рамках экономики предприятия, но и тем, что стало попадать в поле зрения ученых и экономистов относительно недавно – знания, или интеллектуальный капитал (ИК). Большое количество работ по исследованию интеллектуального капитала и интеллектуальной собственности (ИС) лишний раз говорит о

растущей актуальности данной темы [1]. Постараемся выделить ряд авторов, чьи мысли и идеи получили наибольшее распространение.

Одним из крупнейших западных исследователей проблем интеллектуального капитала, безусловно, является П. Друкер [3]. В своих работах (например, «Бизнес и инновации», а также сборник ключевых мыслей «Энциклопедия менеджмента») он выделяет два главных специфических свойства знаний работника современной организации:

- работник самостоятельно, владеет своими собственными «средствами производства» - интеллектом, памятью, знаниями, инициативой, личным опытом, которые обычно называют «скрытыми». Данное положение создает владельцам предприятий немалые сложности. Уместно поставить вопрос: «Как отчуждать «скрытые» знания и превращать их в «явные», зафиксированные и перенесенные на те или иные типы носителей?» Кроме того, если работник уходит с предприятия, то вместе с собой он забирает свои «средства производства». Следовательно, необходимо реализовывать комплекс мероприятий, направленный на удержание работника на предприятии. Одним из способов подобного удержания, может быть, например, превращение работника в совладельца.

- сотрудник, вне зависимости от квалификации, может эффективно работать только в составе коллектива. Работник современного предприятия не «гений-одиночка», а участник общего дела, продуктом которого являются определенные знания. Отсюда следует очевидная необходимость в создании технологического обеспечения данной категории работников, подобно станкам и инструментам у промышленных рабочих.

Конкурентоспособность организации – является интегрирующим показателем оценки производственной деятельности, финансовой устойчивости, организационной гибкости, ресурсного (материально-технического, кадрового) потенциала [5]. Именно поэтому большое значение имеет состояние механизма формирования и оценки потенциалов показателей конкурентоспособности предприятий и организаций.

При формировании механизма потенциалов конкурентоспособности, будем исходить из ее определения как комплексной характеристики свойств систем, отражающую ее способность самосохранению и саморазвитию под воздействием факторов внешней среды. Из этого следует, что в основе управления организацией и ее потенциалом должен лежать принцип самосохранения, предполагающий ее:

- стабильность;
- целостность;
- адаптивность;
- динамическое равновесие [8].

Сегодня вопрос о критериях и показателях конкурентоспособности организации остается одним из ключевых. По мнению авторов, наиболее актуален следующий перечень:

1. Качество - производственно-технологический и инновационный потенциал.
2. Экономичность - ресурсный потенциал.
3. Действенность - кадровый потенциал.

Все большее признание получает точка зрения, что решающей предпосылкой конкурентоспособности является высококвалифицированная, постоянно обучающаяся, стремящаяся к ответственности и результатам предпринимательской деятельности рабочая сила, обеспеченная устойчивой занятостью. Этим объясняется, что уровень образования, квалификации, компетенции работника, их конкурентоспособность, как на внутренних, так и

на внешних рынках составляют основу возрастания человеческого капитала предприятий, предпринимательских структур [7].

Рост конкурентоспособности и квалификации персонала предпринимательских структур создает огромные возможности для творчества, формирования креативных ценностей, реализации творческого потенциала личности. Непрерываемый образовательный процесс работника создает условия для смены деятельности в любом возрасте, дает возможность полностью использовать свои знания, опыт и творческий потенциал в профессиональной деятельности.

Наряду с сырьевым потенциалом конкурентным преимуществом России является достаточно высокий уровень квалификации кадров некоторого ряда профессий. Четверть населения России имеет высшее или среднее специальное образование. Значительное число талантливых российских ученых работают за рубежом, что приводит к большим потерям России в конкурентном преимуществе.

В последнее время в России заметно ухудшается качество рабочей силы. Одной из причин является хроническая недогрузка или простой отечественных предприятий, который ведет к явной или скрытой форме безработицы. Одной из причин снижения качества рабочей силы в России является снижение освоения новой техники, работая на устаревшей технике, рабочий не только не совершенствует свои навыки, а наоборот дисквалифицируется. Еще одной причиной является ухудшение физического состояния населения страны. Лишь на рубеже 2010-х годов, в России стал наблюдаться перелом демографической ситуации [4].

Отличительной особенностью конкурентоспособной на мировых рынках продукции является высокая доля постоянных затрат. Помимо расходов на научные исследования в них существенна и доля расходов на подготовку и переподготовку кадров. На современном этапе развития научно-технического прогресса и философии предпринимательства наметился сдвиг от техноцентризма к антропоцентризму, где приоритет отдается не технике-технологической подсистеме фирмы, а социальной подсистеме, человеку, человеческому капиталу. Такие качественные характеристики человеческого капитала, как уровень квалификации, знаний, творческого потенциала, определяют возможности создания конкурентоспособных товаров и услуг, а также масштабы и темпы научно-технических преобразований. Именно инвестиции в человеческий капитал являются особенностью развития предпринимательских структур индустриально развитых стран, и мировой экономики в целом. Эта тенденция особенно характерна не для уходящих со сцены отраслей, а для новых, таких как информационные и телекоммуникационные технологии. Сегодня мы наблюдаем острейшую проблему законодательного аспекта управления интеллектуальной собственностью организации. Лишь в 2006 г., после принятия четвертой части Гражданского кодекса ситуация в сфере интеллектуальной деятельности стала улучшаться².

Для анализа интеллектуального потенциала организации существуют определенные методики. Однако подобное исследование сводится к следующим этапам [2]:

- 1) Выявление имеющихся нематериальных активов;
- 2) Задание перечня параметров по каждому виду нематериальных активов;
- 3) Установление верхнего порогового и текущего значения каждого параметра;
- 4) Оценка частных индексов параметров в баллах от одного до пяти;

² http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_64629/.

- 5) Вычисление общих индексов актива, как среднеарифметического частных индексов всех параметров;
- 6) Проведение анализа сильных и слабых сторон компании.

Начальные этапы анализа заключаются в изучении различных групп параметров интеллектуальных активов. Прообразы данных этапов существовали давно, но для их полноценного развития требовались определенные условия. Кроме того, необходима соответствующая аппаратная и программная база, которая сложилась лишь в последние годы.

Рассмотрим особенности развития интеллектуального капитала организации на основе общеизвестной процедуры - создание электронного документооборота (ЭУД). Подобный документооборот может дать два типа возврата от инвестиций: возврат, измеряющийся в денежном выражении (hard dollar) и косвенные преимущества (soft dollars). Оба типа преимуществ могут быть легко получены за счет установки централизованных систем хранения документов, которые обеспечивают: интуитивно понятный пользовательский интерфейс, универсальный доступ с помощью Web-браузера (без частных, специфических, закрытых клиентов); поддержку ODMA (интеграцию с офисными приложениями, такими как MS Word); единое хранилище образов, видео- и аудиоинформации и всех типов документов, а так же блокировка/разблокировка при взятии/возврате документа, контроль версий, уведомление по электронной почте; многоуровневая система безопасности. За счет внедрения корпоративных систем ЭУД организации уменьшают избыточность в хранении одних и тех же данных, повышают производительность труда, увеличивают степень удовлетворения заказчиков и удовлетворенности сотрудников в своей работе. Некоторые компании так же добиваются серьезного улучшения в качестве работы и уровне коммуникаций (обмена данными).

Организации могут получить два типа преимуществ от внедрения корпоративных систем электронного управления документами: тактические и стратегические. Тактические преимущества связаны в основном с сокращением затрат. Их достаточно легко определить и измерить. Измеряемые в денежном выражении преимущества могут быть просчитаны:

- физическое освобождение места;
- уменьшение затрат на копирование;
- уменьшение затрат на доставку информации в бумажном виде;
- уменьшение затрат на ресурсы: люди и оборудование;
- уменьшение затрат на бумагу;
- повышение продуктивности работы: более быстрое выполнение работ, увеличение общего количества выполняемых работ, возможность выполнения новых типов работ или выполнения работ по-другому.

Стратегические преимущества связаны с улучшениями в ключевых бизнес-процессах. Это связано с ростом оборота, прибыли; улучшениями в работе, принятии решений, обслуживании. По своей природе данные преимущества с трудом поддаются измерению. Стратегические преимущества можно разделить на две большие группы:

1) Средний уровень достигаемых преимуществ, характеризующийся следующими показателями:

- улучшение доступа к информации;
- улучшение качества обслуживания заказчиков, скорости реагирования;

- улучшение контролируемости процессов;
- улучшение аудиторских проверок;
- улучшение гарантийного обслуживания;
- улучшение качества продуктов/услуг;
- увеличение финансовых оборотов.

2) Высокий уровень преимуществ, характеризующийся следующими показателями:

- скорость принятия решений;
- усиление степени контроля со стороны руководства;
- обеспечение соответствия существующим правилам и законам;
- скорость вывода на рынок новых продуктов и услуг;
- улучшение морального климата и степени удовлетворенности сотрудников своим трудом;
- увеличение набора предлагаемых продуктов и предоставляемых услуг.

Организации, которые одними из первых начали использовать корпоративные системы электронного управления документами, получили достойные результаты. В целом, полученные наборы параметров можно использовать в качестве ориентира:

- уменьшение стоимости на инженерную разработку продуктов минимум на 10%;
- уменьшение времени цикла разработки минимум на 20%;
- уменьшение времени, затрачиваемого на реализацию изменений в продукте или услуге, минимум на 30%;
- уменьшение самих изменений в продуктах/услугах на 40%.

Анализ методов инфраструктурных активов показывает:

- ✓ Анализ соответствия корпоративным целям заключается в анализе степени соответствия активов заявленным целям;
- ✓ Анализ дополнительной ценности - инфраструктурные активы могут принести дополнительную ценность при надлежащем использовании. Система консультирования клиентов обеспечит разработчиков информацией, если продумана система передачи данных. Базы данных можно отнести к полезным и ценным активам, при условии их своевременного обновления.

Однако, не смотря на бурное развитие, любая электронная система будет бесполезна, если сотрудник, использующий ее, не обладает необходимыми знаниями и умениями [9]. Таким образом, можно говорить о том, что ключевым элементом интеллектуального потенциала организации является персонал.

Проблемы 1990-х и начала 2000-х годов наложили свой отпечаток на развитие науки и интеллектуального потенциала. На первое место вышла коммерциализация научных достижений, т.е. получение прибыли от разработок.

Законы бизнеса оказали свое воздействие на данные тенденции. Востребованными оказались те разработки, которые находились на финальной стадии и требовали меньше затрат для внедрения, имели меньшие сроки окупаемости, широкий рынок сбыта. В основном

инвестиции были направлены в сфере ИТ-технологий, что в значительной степени обусловлено мировыми тенденциями. Машиностроение, химия, электроника остались на периферии инвестиционных вливаний и сохранили крайне низкие темпы развития. Данная тенденция обострила старые проблемы отечественного научного комплекса, а именно: скудные вложения в фундаментальную науку и невосприимчивость экономики к достижениям отечественных ученых. Рост расходов государства на науку оказался практически незамечен промышленностью. Отметим, что если в 2001 г. расходы на науку составляли 23,7 млрд. руб., то в 2012 эта цифра увеличилась больше чем в 10 раз и составила 328,7 млрд. руб. При этом данные сектора, как параллельные прямые из геометрии Евклида не пересекаются. Достижения отечественных ученых, как и сами ученые, оказались востребованы за границей, в то время как российские компании предпочитают импортировать готовые технологические решения.

Кризис 2008 года и способствовавшее ему ослабление курса рубля, а также снижение темпов роста ВВП России в конечном итоге стимулировали реализацию отдельных программ по модернизации экономики, таких как «Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности на 2013-2025 годы»³, «Развитие судостроения на 2013-2020 годы»⁴. Однако, характерная неповоротливость административного аппарата привела к тому, что оперативные меры так и не были приняты. Из успехов можно отметить масштабную программу по стимулированию спроса со стороны государства и госзакупки.

³ <http://old.minpromtorg.gov.ru/ministry/fcp/9>.

⁴ <http://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/19>.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. – М.: Эксмо, 2008.
2. Грибов П.Г. Оценка эффективности организации через измерение интеллектуального капитала // «Менеджмент в России и за рубежом», №2, 2014.
3. Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности и практика. - М.: Вильямс, 2008.
4. Кравченко Л.И. Демографическая ситуация в России. <http://rusrand.ru/forecast/demograficheskaja-situatsija-v-rossii>.
5. Лозик Н.Ф. Конкурентоспособность корпоративных хозяйственных систем. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 2000.
6. Лозик Н.Ф. Роль человеческого фактора в концепциях экономического развития. Управление социальными инновациями: сборник статей III Международной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2013.
7. Матюнин Л.В., Чекан А.А. Мониторинг процесса формирования кадрового резерва промышленных организаций на основе анализа рисков. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2015. №2. с. 113-119.
8. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник для высших учебных заведений. – М.: 2008.
9. Тугускина Г.Н. Оценка как основа формирования высококачественного человеческого капитала в современной экономике // «Менеджмент в России и за рубежом», №3, 2015.
10. Отчет Международного института управленческого развития. Лозанна.: 2015.

Gribov Pavel Gennad'evich

The Russian Presidential Academy of national economy and public administration, Russia, Moscow
E-mail: pg223@yandex.ru

Lozik Nina Fedorovna

The Moscow state university of mechanical engineering, Russia, Moscow
E-mail: loziknina@yandex.ru

Management of competitiveness of the modern organization

Abstract. This article studies the problem of the management of the modern organization. In their study, the authors examine the basic classification features of contemporary organizations, paying particular attention to the study of specific industries and technologies. The authors, agreeing with the position about necessity of development of intellectual potential at the national level and at the level of individual enterprises and organizations, wondering about the possibilities of such a development. A large number of both foreign and Russian practices of development of intellectual potential, reasonably is the basis of formation of competitiveness of a modern organization is very often collide. On the example of studying the basic stages of realization of similar methods, the authors conclude that each of them is applicable in a particular industry. Special attention is paid to the study of the structure and characteristics of intellectual capital. The work concluded that there is no clear understanding of this structure optimally to associate it with the assessment of the competitiveness of the organization. Both methods are aimed at a common goal - to improve the situation in the organization and operate with similar concepts. However, because no elaboration of the problem, the basic concepts of intellectual capital are still in the formation stage, while the concept of an estimation of competitiveness of the organization at the moment, in general, is formed.

Keywords: competitive advantage; intellectual capital; capacity; methods of evaluation of intellectual capital; strategic values of the organisation

REFERENCES

1. Gaponenko A.L., Orlova T.M. Upravlenie znaniyami. Kak prevratit' znaniya v kapital. – M.: Eksmo, 2008.
2. Gribov P.G. Otsenka effektivnosti organizatsii cherez izmerenie intellektual'nogo kapitala // «Menedzhment v Rossii i za rubezhom», №2, 2014.
3. Druker P. Menedzhment: zadachi, obyazannosti i praktika. - M.: Vil'yams, 2008.
4. Kravchenko L.I. Demograficheskaya situatsiya v Rossii. <http://rusrand.ru/forecast/demograficheskaja-situatsiya-v-rossii>.
5. Lozik N.F. Konkurentosposobnost' korporativnykh khozyaystvennykh sistem. M.: REA im. G.V. Plekhanova, 2000.
6. Lozik N.F. Rol' chelovecheskogo faktora v kontseptsiyakh ekonomicheskogo razvitiya. Upravlenie sotsial'nymi innovatsiyami: sbornik statey III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – M.: RUDN, 2013.
7. Matyunin L.V., Chekan A.A. Monitoring protsessa formirovaniya kadrovogo rezerva promyshlennykh organizatsiy na osnove analiza riskov. Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika. 2015. №2. s. 113-119.
8. Mil'ner B.Z. Teoriya organizatsii: uchebnik dlya vysshikh uchebnykh zavedeniy. – M.: 2008.
9. Tuguskina G.N. Otsenka kak osnova formirovaniya vysokokachestvennogo chelovecheskogo kapitala v sovremennoy ekonomike // «Menedzhment v Rossii i za rubezhom», №3, 2015.
10. Otchet Mezhdunarodnogo instituta upravlencheskogo razvitiya. Lozanna.: 2015.