Пушкарева, Кристина Анатольевна. Механизмы формирования конкурентоспособности промышленной организации на основе организации интеллектуальных ресурсов : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Пушкарева Кристина Анатольевна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т геодезии и картографии].- Москва, 2011.- 173 с.: ил. РГБ ОД, 61 11-8/1799

Московский государственный университет геодезии и картографии

(МИИГАиК)

„ на правах рукописи

04.2.01 1 57353 “ F ^

Пушкарева Кристина Анатольевна

МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ

ОРГАНИЗАЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

Специальность: 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством

(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами — промышленность)»

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Научный руководитель Д.т.н. проф. В.Я. Цветков

Москва, 2011

-2 -

Содержание

Список сокращений 4

Список определений 5

ВВЕДЕНИЕ 9

1. Анализ конкурентоспособности промышленной организации 16

1.1. Теоретические аспекты конкурентоспособности 16

1.2. Анализ структуры предприятия в аспекте конкурентоспособности 29

1.3. Классификация факторов конкурентоспособности 37

1.3.1. Классификация по семантической структуре факторов

конкурентоспособности 38

1.3.2. Классификация факторов конкурентоспособности по коррелятивным

признакам 39

1.4. Зависимость конкурентоспособности организации от

конкурентоспособности ее персонала 43

1.5. Проблемы формирования конкурентоспособности персонала

промышленной организации 49

Выводы по главе 1 57

2. Анализ организации интеллектуальных ресурсов 61

2.1. Экономика знаний и интеллектуальные ресурсы 61

2.2. Понятие и структура интеллектуального капитала 64

2.3. Измерение интеллектуального капитала 71

2.4. Рента знаний 73

2.5. Интеллектуальный капитал как инструмент инновационных процессов 77

2.6. Компетенции и конкурентоспособность персонала 85

Выводы по главе 2 87

3. Методологические основы формирования конкурентоспособности персонала

организации 90

3.1. Анализ факторов личностного и группового поведения персонала организации 90

-з -

3.2. Модель формирования конкурентоспособности

персонала организации 109

3.3. Основы оценки мотивационного профиля инновационного поведения

персонала организации 121

3.4. Стоимостная концепция и модель оценки конкурентоспособности

индивида 131

3.5. Применение концепции индивидуальных сбалансированных показателей

для оценки конкурентоспособности 138

3.6. Синергический и мультипликативный эффекты в формировании

конкурентоспособности персонала и индивида 145

Выводы по главе 3 150

Заключение 154

Список библиографических источников 159

**Заключение**

Проведенные исследования позволили получить следующие выводы и рекомендации.

Попытки связать понятие конкурентоспособности только с одним фактором, например, эффективностью или прибылью не дают полной оценки конкурентоспособности. Нельзя отождествлять конкурентоспособность с эффективностью, которая представляет собой самостоятельную категорию.

Конкурентоспособность определяется рядом факторов: продуктивностью использования ресурсов, качеством управления, технологическим, продуктовым (качеством продукции), экономическим. Ни один из них в отдельности не дает полного представления о преимуществе предприятия.

Конкурентоспособность не является неизменным качеством предприятия. Следовательно, фирмы должны постоянно совершенствовать предприятие с целью нахождения ресурсов и их использования для повышения конкурентоспособности.

Конкурентоспособность организации связана с рядом ее особенностей и свойств, одни из которых напрямую не являются факторами

конкурентоспособности, а другие являются самостоятельными факторами конкурентоспособности.

Для понимания конкурентоспособности организации необходимо определить понятие *«конкурентное преимущество*» как сравнительное преимущество. Конкурентное преимущество организации следует рассматривать в неразрывной связи с ее очевидной (ключевой) компетенцией. Конкурентное преимущество организации отражается в ключевых и уникальных компетенциях, носителем которых является персонал организации.

Для анализа конкурентоспособности предприятия целесообразно проанализировать его структуру, что позволяет выявить связи между элементами структуры, влияющими или определяющими конкурентоспособность элементов структуры предприятия и предприятия в целом. Наиболее полно требованиям анализа конкурентоспособности отвечает интегрированная модель структуры предприятия, которая дает возможность качественного и количественного анализа внутренних и внешних факторов конкурентоспособности, а также взаимной связи между ними.

Исследования автора показали, что для детального анализа конкурентоспособности организации целесообразно введение понятий: конкурентная ситуация, конкурентная среда, конкурентная позиция предприятия, конкурентное преимущество и др.

Поскольку факторов конкурентоспособности достаточно много и существует тенденция появления новых, автором диссертации предложено два вида классификации факторов конкурентоспособности. Это классификация по содержательной структуре факторов конкурентоспособности и классификация факторов конкурентоспособности по коррелятивным признакам.

Автор обосновал зависимость конкурентоспособности организации от конкурентоспособности ее персонала. Для этой цели он ввел три показателя конкурентоспособности: интегральный сравнительный и ресурсный. Все три показателя конкурентоспособности входят в разной форме интеллектуальные и информационные ресурсы. Анализ этих показателей вывел их прямую связь с конкурентоспособностью персонала, что дает полной обоснование рассматривать конкурентоспособность персонала как составляющую часть конкурентоспособности предприятия.

Конкурентоспособность организации неразрывно связана с ее инновационностью, которая не должна являться самоцелью, а играет роль основы реакции организации на изменчивость внешнего окружения. Инновационное предприятие имеет конкурентные преимущества перед не инновационным.

Организация интеллектуальных ресурсов влияет на повышение конкурентоспособности промышленной организации по всем показателям конкурентоспособности.

Организация интеллектуальных ресурсов может быть рассмотрена как механизм формирования и повышения конкурентоспособности промышленной организации

Методика оценки интеллектуального ресурса организации может служить одним из инструментов стратегического управления.

Увеличение конкурентоспособности персонала влечет увеличение интеллектуального ресурса организации. Увеличение интеллектуального ресурса организации влечет увеличение ее конкурентоспособности. Следовательно, увеличение конкурентоспособности персонала влечет увеличение конкурентоспособности организации. Отсюда вытекает, что исследование и построение модели конкурентоспособности персонала создает механизм формирования конкурентоспособности промышленной организации.

Для обеспечения успешного рыночного присутствия организации ее персонал должен обладать свойством конкурентоспособности, которое должно отражать не просто уровень интеллектуального развития личности, а ее способность преобразовывать свой интеллект и талант в социально значимые экономические результаты.

Анализ факторов личностного и группового поведения персонала организации показывает, что организационное окружение и индивид взаимодействуют и взаимно влияют друг на друга. Необходимо мотивировать индивида к участию в повышении собственной конкурентоспособности, что в итоге приводит к повышению конкурентоспособности организации. При этом необходимо принимать во внимание, что существуют пределы стимулирующих воздействий.

Задачу внешней конкурентоспособности персонала промышленной организации в большой степени решает кадровая политика организации. Из анализа опыта работы российских и зарубежных организаций в области управления персоналом автор выделяет два коррелята как основных подхода к формированию кадровой политики: «основанный на модели кадровой

ситуации», «основанный на регулировании внешнего рынка труда». Эти

корреляты являются дополняющими. Новые компетенции, полученные за счет приобретенных знаний, обеспечивают персоналу, пока не подтвержденное товарным рынком, конкурентное преимущество, как ресурс и потенциал.

**В диссертационной работе получены следующие результаты**

Предложено два вида классификации факторов конкурентоспособности. Это классификация по содержательной структуре факторов

конкурентоспособности и классификация факторов конкурентоспособности по коррелятивным признакам.

Разработан коррелятивный подход анализа факторов конкурентоспособности и других факторов. Коррелятивный подход исключает одностороннее рассмотрение фактора конкурентоспособности в том случае, если он связан с соответствующим ему коррелятивным фактором. Это позволяет более полно проводить сравнительную оценку и делать ее более объективной.

Разработана структурная схема интеллектуального капитала, связывающая человеческий капитал с рыночным капиталом и капиталом связей.

Введено и раскрыто сущностное содержание понятий «конкурентная ситуация», «конкурентная позиция».

Разработан ряд моделей структуры предприятия как объекта управления. Наилучшей является интегрированная модель структуры предприятия, которая дает возможность качественного и количественного анализа внутренних и внешних факторов конкурентоспособности, а также взаимной связи между ними.

Разработаны три связанных показателя конкурентоспособности промышленного предприятия: интегральный, сравнительный и ресурсный.

Определен механизм зависимости взаимодействия и взаимного влияния организационного окружения и индивида.

Выявлена совокупность коррелят, характеризующих разные аспекты конкурентоспособности и управляемости предприятия. Они с большей

полнотой и целостностью позволяют проводить анализ и оценку конкурентоспособности.

Разработаны графические коррелятивные модели «Коррелятивная модель предпочтений индивида в организационном окружении», «Коррелятивная модель организационного поведения». Они позволяют оперативно проводить анализ и осуществлять поддержку управленческих решений.

Раскрыто содержание ключевых компетенций предприятия и их связь с компетенциями персонала.

Разработаны мотивационные модели формирования

конкурентоспособности индивида.

Разработана модель формирования конкурентоспособности персонала организации. Эта модель включает три базовых составляющих: гибкая база знаний персонала, инженерно-технической активности персонала, социальная активность персонала.

Разработана модель индивидуальной сбалансированной системы показателей, учитывающая четыре основных коррелята деятельности индивида: внутренний; внешний; знания и обучение; финансовый.

Разработана стоимостная концепция и модель оценки' конкурентоспособности индивида.

Исследованы условия возникновения эффекта синергизма как важного фактора конкурентоспособности.