

УДК 331.101.3

DOI: 10.22213/2618-9763-2021-4-32-37

*Н. Г. Соколова*, доктор экономических наук

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

*О. А. Перевощикова*

Сарапульский политехнический институт (филиал) Ижевского государственного технического университета имени М. Т. Калашникова, Сарапул, Россия

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*На конкурентоспособность промышленного предприятия оказывает влияние множество факторов, которые, в свою очередь, позиционируются с точки зрения определяющих положение предприятия на рынке. Среди авторов, рассматривающих проблему конкурентоспособности предприятия, в статье выделено мнение М. Портера, исходя из которого был сделан вывод, что без человеческой составляющей говорить о конкурентоспособности предприятия было бы неправильно в условиях быстроразвивающейся внешней среды, усовершенствования техники и технологии. На основе этого рассматривается понятие «человеческий потенциал» как один из факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность промышленного предприятия. Отмечено, что понятие «человеческий потенциал» получило свое отражение в «Методике использования рейтинговой оценки качества труда производственных рабочих для назначения надбавок за профессиональное мастерство», основной целью которой является материальная заинтересованность производственных рабочих в результатах своего труда, повышение производительности труда, улучшение качества выполняемых работ, а также повышение профессионального уровня рабочих. В результате рассмотрения данных положений был сделан вывод о том, что оценка качества труда по указанной методике способствует повышению человеческого потенциала наиболее многочисленного контингента работников предприятия – производственных рабочих, что в современных условиях развития общества является важным конкурентным преимуществом любого предприятия.*

**Ключевые слова:** конкурентоспособность предприятия; человеческий потенциал; производственные рабочие; оценка труда; качество труда.

### Введение

Согласно указу президента Российской Федерации В. В. Путина от 25 декабря 2020 г., 2021 год в нашей стране объявлен годом развития науки и технологии<sup>1</sup>. Ускорение технического прогресса становится приоритетным направлением развития не только страны в целом, но и каждого предприятия в отдельности. Как следствие, стремительно возрастающая конкуренция между предприятиями, результатом которой может быть наращивание темпов и объемов производства товаров и услуг, внедрение достижений научно-технического прогресса, разработка мероприятий по увеличению выработки, совершенствование технологии и организации труда.

Научное видение С. Ю. Глазьева [1], С. Д. Бодрунова [2], Е. А. Носачевской [3] и других ученых нашей страны свидетельствует о том, что формирование технологических укладов в России принимает разнообразный характер, но большую часть в нашей стране занимает четвертый технологический уклад, доля пятого уклада

составляет примерно 10 %. Однако для развития экономики страны очень важно концентрировать имеющиеся ресурсы (материальные, трудовые, финансовые, информационные, природные) на передовых направлениях формирования пятого технологического уклада и постепенного перехода к шестому укладу. Для этого необходимо развивать инновационную деятельность, повышать трудовую, творческую и предпринимательскую энергию работников предприятий.

Освоение новой техники и технологий производства требует от работников предприятий мобильности и способности быстро осваивать новую информацию. По этой причине встает вопрос о влиянии человеческого потенциала на конкурентоспособность предприятия.

Целью исследования является рассмотрение понятия «человеческий потенциал» и выявление его основных составляющих, оказывающих влияние на конкурентоспособность промышленного предприятия в условиях современной экономики.

### **Влияние человеческого потенциала на конкурентоспособность предприятия**

Конкурентоспособность любого предприятия выступает ключевым показателем, отражающим практически все стороны деятельности предприятия, характеризует уровень его развития, финансовую и производственную стабильность, определяет положение предприятия на рынке.

На сегодняшний день для завоевания предпочтений потребителей, увеличения доли рынка необходимо стремиться к росту конкурентных преимуществ, что позволит увеличить объем реализации, следовательно, и прибыль предприятия, что окажет непосредственное влияние на его развитие и процветание. Повышение конкурентоспособности предприятия предопределяет устойчивую конкурентную позицию на рынке.

Авторский взгляд на решение указанной проблемы потребовал проведения анализа научной литературы, который показал, что важная роль в достижении конкурентоспособности предприятия выражается не только через увеличение объема оказываемых услуг или выпускаемой продукции, но и через комплексный подход к экономическому анализу деятельности предприятия. В литературе выделяется разнообразие факторов конкурентоспособности предприятия.

Наиболее точным, на наш взгляд, является мнение М. Портера, выделившего несколько подходов к конкурентоспособности предприятия. *Первый подход* характеризуется наличием факторов, отражающих зависимость конкурентоспособности как от внешней, так и от внутренней экономической среды предприятия (людские ресурсы, физические ресурсы, ресурс человеческих знаний, денежные ресурсы, инфраструктура, отраслевые особенности). *Во втором подходе* факторы принимают более укрупненный вид, при этом выделяется такой важный фактор, как базы данных в определенных отраслях (общие факторы: дорожная система в стране, активы предприятия, наличие высшего образования у работников; специализированные факторы: персонал со специальной профессиональной подготовкой, объекты инфраструктуры, базы данных в определенных отраслях знаний). *В третьем подходе*, помимо экономических факторов, представленных

в первых двух подходах, отмечены природные факторы (климатические условия и географическое положение страны) [4].

Таким образом, в каждом из трех подходов можно выделить одну из основных составляющих – человеческие ресурсы, что говорит о необходимости рассмотрения вопросов, связанных с человеческим потенциалом как одними из факторов, непосредственно влияющим на конкурентоспособность предприятия.

Л. М. Григорьева [5], В. П. Бабинцев, М. П. Куркина [6] рассматривают понятие «человеческий потенциал» с точки зрения возможностей человека, которые влияют на его продуктивность, и с позиции социально-экономической категории, что выражается через удовлетворение потребностей людей.

Исходная составляющая человеческого потенциала, по мнению Н. М. Гусева и Г. Б. Медведева [7], выражается через взаимодействие с принятием государственных стратегических экономических решений. Выбор стратегии развития в современных условиях хозяйствования имеет большое значение и для предприятий, позволяя им успешно функционировать в условиях изменяющейся внешней среды [8]. Однако чтобы удержать свои позиции и выйти на новый уровень, предприятию необходимо четко обозначить цели дальнейшего развития, основные из которых представлены на рисунке.

Для любого промышленного предприятия очень важно расставить направления развития по приоритетам. Одним из важнейших управленческих процессов в данном аспекте является процесс формирования стратегии, который предполагает разработку комплекса мероприятий по развитию всех сфер деятельности предприятия. При этом важной составляющей в разработке стратегии промышленного предприятия является уровень квалификации и возможностей персонала, участвующего как в производстве продукции, так и в управлении предприятием.

Таким образом, человеческий потенциал выступает некоторым индикатором уровня развития предприятия и потенциального дохода работника, который он может получить, полностью реализовав свои возможности. При этом под возможностями следует понимать уровень знаний, запас здоровья, навык и опыт, которыми обладает человек.



Дерево целей развития предприятия

В настоящее время для обеспечения конкурентоспособности предприятия необходимо предоставить такие условия, чтобы у работников была возможность реализации своего потенциала в полном объеме. Этого можно добиться путем мобилизации творческого потенциала и инициативы работников, обеспечив в то же время железную дисциплину. Это свидетельствует о необходимости поиска новых путей оценки качества труда работников предприятия, поскольку повышение производительности труда немислимо без связывания результатов оценки качества труда с размером конечной оплаты их труда. Оценка качества труда каждого отдельного работника направлена на определение уровня эффективности выполнения его работы. При этом понятие «эффективность выполняемой работы» направлено на достижение поставленных целей в соответствии с производственными затратами. Данное понятие следует отличать от понятия «результат труда», которое указывает на достижение поставленной цели. Особую значимость для промышленного предприятия имеет контроль над деятельностью основных производственных рабочих, результатом которой является готовая продукция, представляющая данное предприятие на рынке [9].

На современном этапе развития предприятия поощрение работников предусматривает выполнение определенных норм без учета их умений и навыков. Этот момент способствует в какой-то мере демотивации работников предприятия. Для устранения данного недостатка и учета челове-

ческого потенциала на основании исследований НИИ труда была разработана «Методика использования рейтинговой оценки качества труда производственных рабочих для назначения надбавок за профессиональное мастерство» [10].

Одной из составляющих методики является оценка профессионально-квалификационного уровня, включающая в себя четыре компонента:

- оценку по уровню образования,
- стажу работы,
- повышению профессионального мастерства,
- оценку рационализаторской, изобретательской и т. п. деятельности производственных рабочих.

Согласно приведенной методике, **по уровню образования** все участвующие в оценке производственные рабочие разделяются на 4 группы.

К *первой группе* относятся рабочие, не имеющие профильного образования по специальности.

Во *вторую группу* включаются рабочие, имеющие начальное профессиональное образование (профессиональное училище, курсы).

*Третья группа* – это рабочие, которые имеют среднее профессиональное образование (техникум, колледж, наличие диплома).

К наиболее высоко оцениваемой *четвертой группе* относятся производственные рабочие с высшим профессиональным образованием (дипломированные специалисты).

В зависимости от **стажа работы по специальности** оценка рабочих производится по

группам, формируемым с учетом уровня образования. Так, для рабочих, не имеющих профильного образования или имеющих начальное профессиональное образование, критериями оценки являются интервалы стажа «0–5 лет», «5–10 лет», «10–15 лет» и «свыше 15 лет». С повышением уровня образования требования к стажу работы становятся ниже, и при наличии, например, высшего профессионального образования максимальный интервал стажа определен «свыше 13 лет», а минимальный – «0–4 лет».

**Оценка повышения профессионального мастерства** рабочего производится по критериям, зависящим также от прохождения курсов повышения квалификации либо стажировки на предприятии, получения дополнительной профессии. Наивысшую ценность для предприятия имеют рабочие, получившие высшее образование либо обучающиеся в высшем учебном заведении.

Четвертой составляющей при оценке профессионально-квалификационного уровня в методике представлено деление рабочих по составляющим, **отражающим рационализаторскую, изобретательскую и т. п. деятельность рабочих на предприятии:**

1. Рабочий не участвует во внедрении изобретений и рационализаторских предложений, не имеет выступлений перед коллегами с предложениями, не имеет ни одной публикации в месяц.

2. Рабочий участвует во внедрении изобретений и рационализаторских предложений, имеет одну публикацию в месяц.

3. Рабочий регулярно участвует во внедрении изобретений и рационализаторских предложений, регулярно выступает перед коллегами с предложениями, имеет более одной публикаций в месяц.

На каком основании были выбраны именно такие составляющие оценки?

*Во-первых*, высокий уровень образования способствует не только повышению профессионализма и творческого потенциала рабочего, но и в стратегическом планировании и управлении оценивается как источник конкурентного преимущества предприятия.

*Во-вторых*, уровень знаний повышает возможности человека к рационализаторской и изобретательской деятельности.

*В-третьих*, регулярное повышение профессионального мастерства рабочих, а также их участие в рационализаторской и изобретательской деятельности способствует обеспечению стабильности и эффективности работы пред-

приятия, увеличению производительности труда и качества выпускаемой продукции.

В этой связи целесообразность использования рассмотренной методики для назначения надбавки за профессиональное мастерство в части профессионально-квалификационного уровня обосновывается тесной взаимосвязью оценки человеческого потенциала производственных рабочих и конкурентоспособности предприятия в целом. Конкурентоспособность как понятие может быть выражено через отношение человека к своим выполняемым обязанностям, а также через наличие такого человеческого потенциала в работниках предприятия, благодаря которому возможен успех в достижении поставленных целей. Поэтому очень важно развить потенциал работников предприятия, дав им возможность самореализации и участия в принятии важных стратегических управленческих решений предприятия, тем самым показав важность и значимость их работы для всего предприятия, а не только для отдельного структурного подразделения.

#### **Выводы**

Таким образом, успешное существование промышленного предприятия, обеспечение его конкурентоспособности невозможно без людей, которые на нем работают, без их знаний, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. В связи с этим постепенно происходит смена взглядов на интересы работников предприятия. При постановке задач и приоритетов в управлении предприятием следует установить связь принимаемых управленческих решений не только с целями производства, но и с интересами социальной составляющей – работниками предприятия.

Учет интересов работников предприятия способствует повышению производительности труда, в тоже время, являясь весьма значимым средством мотивации работника, которое отражается в его отношении к труду, формирующееся под влиянием различных человеческих потребностей, которые человек стремится удовлетворить в своей деятельности.

Известно, что высшая из потребностей человека состоит в возможности самореализации и самовыражении. Поэтому для обеспечения конкурентных преимуществ предприятия очень важно развить потенциал рабочего, раскрыть его внутренние возможности, обеспечив условия для всестороннего развития человеческих способностей.

Следовательно, результат работы предприятия может стать основой человеческой удовлетворенности и мотивацией для развития как личностного потенциала работника, так и профессионального.

#### Библиографические ссылки

1. Глазьев С. Ю. Перспективы становления в мире нового VI технологического уклада // КиберЛенинка. С. 1–7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-stanovleniya-v-mire-novogo-vi-tehnologicheskogo-uklada/viewer> (дата обращения 27.10.2021).
2. Гайва Е. Идти за лидером. Как России попасть в шестой технологический уклад // Российская газета. Спецвыпуск. 2019. № 253 (8011). URL: <https://rg.ru/2019/11/10/kak-rossii-popast-v-shestoj-tehnologicheskij-uklad.html> (дата обращения: 27.10.2021).
3. Носачевская Е. А. Новый технологический уклад и его влияние на развитие экономики России // Управленческий учет. 2021. № 1. С. 59–64.
4. Портер М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран. Москва : Альпина Паблшер, 2020. 948 с.
5. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2015 год / под ред. Л. М. Григорьева. Москва : Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2015. 260 с.
6. Бабинцев В. П., Куркина М. П. Человеческий потенциал как научная категория // Научные ведомости. 2012. № 8 (127). С. 223–229.
7. Гусева Н. М., Медведев Г. Б. Человеческий потенциал – цель и средство разработки и реализации государственных стратегических решений // Управленец. № 6/46. 2013. С. 32–37.
8. Чурбанова Е. С. Формирование стратегии развития промышленного предприятия // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2014. № 1(9). С. 34–37.
9. Перевощикова О. А. О подходах к управлению персоналом и оценке качества труда // Наука Удмуртии. 2018. № 2 (84). С. 51–53.
10. Перевощикова О. А., Загуляев Д. Г. Преимущества и недостатки использования рейтинговой оценки труда производственных рабочих для назначения надбавки за профессиональное мастерство // Вестник ИжГТУ имени М. Т. Калашникова. 2015. Т. 18, № 1 (65). С. 47–49.

#### References

1. Glaz'ev S. YU. *Perspektivy stanovleniya v mire novogo VI tekhnologicheskogo uklada* [Prospects for the formation of a new VI technological order in the world] (in Russ.). Pp. 1-7. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-stanovleniya-v-mire-novogo-vi-tehnologicheskogo-uklada/viewer> accessed 27.10.2021). (in Russ.).
2. Gajva E. [Follow the leader. How can Russia get into the sixth technological order]. *Rossiyskaya gazeta, Specvypusk*, 2019, no 253 (8011). Available at: <https://rg.ru/2019/11/10/kak-rossii-popast-v-shestoj-tehnologicheskij-uklad.html> (accessed 27.10.2021). (in Russ.).
3. Nosachevskaya E. A. [Novyj tekhnologicheskij ukklad i ego vliyanie na razvitie ekonomiki Rossii]. *Upravlencheskij uchet*, 2021, no 1, pp. 59-64. (in Russ.).
4. Porter M. *Mezhdunarodnaya konkurenciya: Konkurentnye preimushchestva stran* [International Competition: Competitive Advantages of Countries]. Moskva, Al'pina Pablsher, 2020, 948 p. (in Russ.).
5. Ed. Grigorieva L. M. *Doklad o chelovecheskom razviti v Rossijskoj Federacii za 2015 god* [Report on human development in the Russian Federation for 2015]. Moscow, Analytical Center for the Government of the Russian Federation, 2015, 260 p. (in Russ.).
6. Babintsev V. P., Kurkina M. P. [Human potential as a scientific category] *Scientific statements*, 2012, no. 8 (127), pp. 223-229. (in Russ.).
7. Guseva N. M., Medvedev G. B. [Human potential is the goal and means of developing and implementing state strategic decisions]. *Upravlenec*, 2013, no. 6/46, pp. 32-37. (in Russ.).
8. Churbanova E. S. [Formation of the development strategy of an industrial enterprise] *Vestnik Si-birskogo instituta biznesa i informacionnyh tehnologij*, 2014, no. 1 (9), pp. 34-37. (in Russ.).
9. Perevoshchikova O. A. [About approaches to personnel management and labor quality assessment]. *Science of Udmurtia*, 2018, no. 2 (84), pp. 51-53. (in Russ.).
10. Perevoshchikova O. A., Zagulyaev D. G. [Advantages and disadvantages of using the rating assessment of the labor of industrial workers for the appointment of a premium for professional skills]. *Bulletin of the Izhevsk State Technical University named after M.T. Kalashnikov*, 2015, vol. 18, no. 1 (65), pp. 47-49. (in Russ.).

N. G. Sokolova, Doctor of Economics  
Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

O. A. Perevoshchikova

Sarapul Polytechnic Institute (branch) of the Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov, Sarapul, Russia

#### HUMAN POTENTIAL AND COMPETITIVENESS OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

*The competitiveness of an industrial enterprise is influenced by many factors, which in turn are positioned in terms of determining the position of the enterprise in the market. Among the authors considering the problem of enterprise*

*competitiveness, the article highlights the opinion of M. Porter, on the basis of which, it was concluded that without the human component, it would be wrong to talk about the competitiveness of an enterprise in a rapidly developing external environment, improvement of technology and technology. Based on this, the concept of “human potential” is considered as one of the factors influencing the competitiveness of an industrial enterprise. It is also noted that the concept of “human potential” is reflected in the “Methodology for using the rating assessment of the quality of work of production workers for the appointment of allowances for professional skills”, the main purpose of which is the material interest of production workers in the results of their work, increasing labor productivity, improving the quality of work performed, as well as improving the professional level of workers. As a result of considering these provisions, it was concluded that the assessment of the quality of labor according to the specified method helps to increase the human potential of the most numerous contingent of employees of the enterprise - production workers, which in modern conditions of development of society is an important competitive advantage of any enterprise.*

**Keywords:** enterprise competitiveness; human potential; production workers; labor assessment; labor quality.

Получено: 06.10.21

#### Образец цитирования

*Соколова Н. Г., Перевощикова О. А. Человеческий потенциал и конкурентоспособность промышленного предприятия // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2021. Т. 17, № 4. С. 32–37. DOI: 10.22213/2618-9763-2021-4-32-37.*

#### For Citation

Sokolova N. G., Perevoshchikova O. A. [Human Potential and Competitiveness of the Industrial Enterprise]. *Social'no-jekonomicheskoe upravlenie: teorija i praktika*, 2021, vol. 17, no. 4, pp. 32-37 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2021-4-32-37.