

УДК 338.47:656.07

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГРУЗОВЫХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Н.Н. Чепелева

ФГБОУ ВО СибАДИ, Россия, г. Омск.

Аннотация. В статье представлены основные этапы процесса идентификации ключевых компетенций грузовых автотранспортных предприятий как структурные элементы методологии формирования ресурсной стратегии с позиции интеграционно-приоритетного подхода. Обосновывается необходимость их выявления для эффективного управления ресурсами предприятий и определения направлений дальнейшего развития. Акцентируется внимание на динамической особенности ключевых компетенций, требующей постоянного контроля и периодической корректировки стратегических планов предприятия.

Ключевые слова: ресурсы, ресурсная стратегия, информационная база данных деятельности предприятий, ключевые компетенции, грузовое автотранспортное предприятие.

Введение

На сегодняшний день не ослабевает интерес научных исследований, связанных с практическим решением вопросов стратегического управления на российских предприятиях и во многом это связано с принятием в 2014 году закона «О стратегическом планировании в РФ». Представленная статья связана с развитием ресурсной концепции фирмы в теории стратегического менеджмента, требующей операционализации уже около 10 лет, поскольку ее основная методическая проблема – идентификация ключевых компетенций и отсутствие их общепринятого определения – не решена. Недостаток универсальных и объективных способов их выявления вызывает критику данного теоретического направления, поэтому предприятиям отрасли необходимо предложить технологию определения ключевых компетенций, учитывающих особенности их деятельности и условий функционирования на рынке автотранспортных услуг.

Выявление ключевых компетенций автотранспортных предприятий в современных условиях

Интеграционно-приоритетный подход к формированию ресурсной стратегии грузового автотранспортного предприятия [1] предполагает, что она, как приоритетная в системе стратегических планов предприятия, разрабатывается с целью определения и развития конкурентных преимуществ, а также для обеспечения конкурентоспособности на рынке автотранспортных услуг при условии

интеграции предприятий-конкурентов в единой информационной системе. Необходимость интеграции в современном мире вызвана тем, что развитие бизнес-структур при других условиях не позволяет достичь максимального эффекта [2, с. 80]. То есть интеграция – это важнейший вопрос развития перспектив и потенциала предприятий [2, с. 79].

Информационная интеграция предприятий позволяет обмениваться сведениями и является инструментом оценки их потенциала, определения рыночного рейтинга и определения конкурентных преимуществ, вызванных реализацией ключевых компетенций, которые, в свою очередь, обеспечиваются использованием стратегических ресурсов. Она актуальна в связи с отсутствием системы полного статистического учета среди представителей малого бизнеса, ведь в сфере грузовых перевозок, как известно, подавляющее большинство участников – это малые предприятия, микропредприятия и индивидуальные предприниматели [3].

Реализация ресурсной стратегии – это воплощение разработанных мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия с помощью методов и инструментов развития его ресурсов, особенный интерес среди которых представляют стратегические ресурсы.

Методология формирования ресурсной стратегии состоит из ряда структурных элементов [4, с. 60; 5, с. 1421], среди которых необходимо выделить идентификацию ключевых компетенций.

Данный элемент ресурсной стратегии представляет наибольший интерес с точки зрения научного исследования, поскольку до сих пор остается дискуссионным вопрос не только об идентификации, но и о самом понятии ключевых компетенций [6, с. 29-30]. Сложилась парадоксальная ситуация, когда большое количество работ посвящено разработкам методик формирования, развития и защиты ключевых компетенций предприятий, их различным классификациям, но нет общепринятой технологии идентификации. То есть понятно, как развивать и защищать, но не вполне понятно что.

Итак, не возникает сомнений, что ключевые компетенции – основа современного организационного проектирования [7, с. 55]. Они вынуждают предприятия так формировать свою деятельность, чтобы можно было их развивать, используя стратегические ресурсы.

Ключевые компетенции проявляются на пересечении внутренних условий деятельности предприятия и потребительских предпочтений [7, с. 54]. Очень часто в научной литературе их связывают с сотрудниками компаний. Но если сконцентрировать усилия предприятия на этом направлении, то можно столкнуться с риском утраты ключевых компетенций после ухода сотрудника. Такой подход изначально не совсем корректен, так как может обернуться большими временными и финансовыми потерями. Поэтому, изначально нужно отметить, что определение ключевых компетенций – процесс творческий и его успех во многом зависит от таланта лица, принимающего решения, но нельзя все свести только к способностям персонала. Необходимо максимально подробно формализовать процесс идентификации ключевых компетенций с той целью, чтобы даже в случае смены персонала, в CreateSurvey. В качестве его достоинств отмечены хорошие «...возможности защиты информации и инструменты для администрирования времени при заполнении анкеты» [8, с. 120]. Хотя эти услуги стоят дороже, чем на аналогичных сайтах, но можно приобрести месячную подписку, что значительно дешевле.

Также предлагается использовать специализированные программы, например,

организации сохранялся опыт отслеживания ключевых компетенций, была возможность этому научиться и продолжить развитие деятельности предприятия, используя накопленный опыт.

Перед исследованием стоит задача – выявить, в какой момент пересекаются потребительские предпочтения и условия деятельности предприятия. Как правило, это происходит в процессе поиска клиентом «нужной» компании. То, на что обращает внимание будущий потребитель автотранспортной услуги, изучая перечень перевозчиков, рекламирующих свою деятельность, и есть ключевая компетенция, потому что она привлекает внимание клиента к конкретной особенности деятельности или заставляет его обращаться в эту компанию вновь.

Ответ содержится, как правило, на сайтах предприятий. Рекламируя свою деятельность, предприятия информируют потенциальных покупателей о ее особенностях и условиях, результатах и методах работы, производственно-техническом оснащении и прочих важных для принятия решений клиентом вопросах. То, за счет чего удается привлечь покупателей, а, значит, и увеличить прибыль, является конкурентным преимуществом предприятия, выгодно отделяющим его от конкурентов и обеспечиваемое реализацией ключевых компетенций.

На это обратили внимание авторы работы [8], предложившие в качестве способа выявления ключевых компетенций предприятий использование анкетирования своих клиентов. Обзор программного обеспечения, позволяющего через интернет распространять и обрабатывать сведения из опросников, показал, что на сегодняшний день наиболее приемлемым программным продуктом для этой цели является

Quiz-Creator, или разработать собственное программное обеспечение.

Таким образом, современная методика выявления ключевых компетенций предполагает использование опроса покупателей для ранжирования свойств автотранспортных услуг, многофакторный сравнительный анализ и программное обеспечение (рис.1).

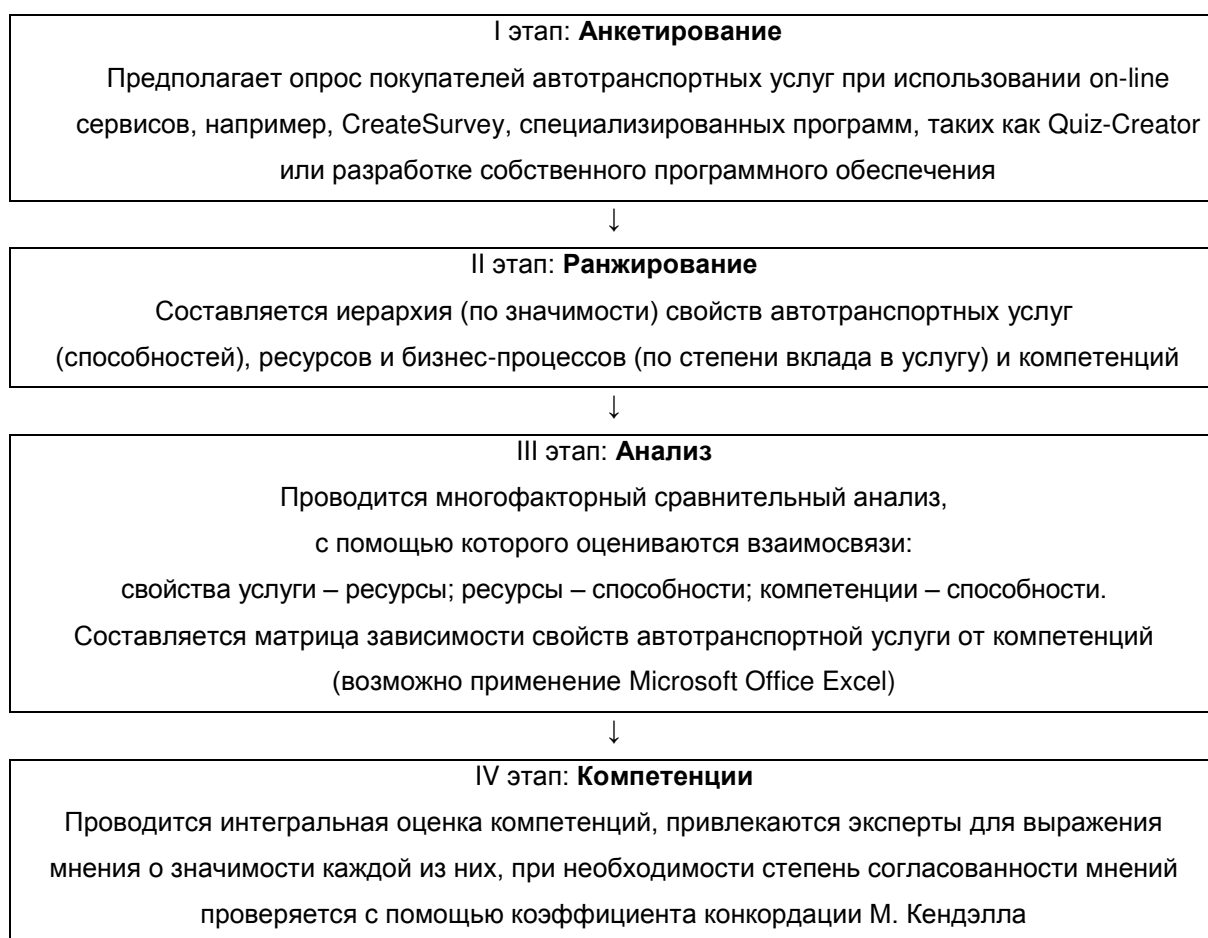


Рис. 1. Схема поэтапного выполнения работ по выявлению ключевых компетенций грузового автотранспортного предприятия

Возможности выявления ключевых компетенций автотранспортных предприятий при условии государственной поддержки

Необходимо отметить, что поскольку процесс идентификации ключевых компетенций в современных условиях все еще остается трудной задачей, успех решения которой во многом определен субъективными мнениями экспертов, он, тем не менее, требует своего безотлагательного решения. Эта сложность привела к тому, что в целом развитие ресурсного взгляда на природу фирмы зашло в тупик, поскольку нет ответа на вопрос о том, как можно выявлять ключевые компетенции. Представленная схема, хотя и дает ответ на поставленный вопрос, тем не менее, содержит ряд недостатков, не позволяющих применять ее на предприятиях малого бизнеса.

Как уже было отмечено, большинство перевозчиков в Омске и Омской области – это представители малого бизнеса. Покупка программного обеспечения, как правило,

непростая задача для большинства из них, а учитывая существенное сезонное влияние на объем транспортных услуг, можно предположить, что оно не всегда будет востребовано. Также предложенная методика предполагает привлечение экспертов для выражения мнения, что также сложно представить в условиях деятельности индивидуальных предпринимателей или даже микропредприятий, потому что в данном случае экспертом будет являться сам предприниматель.

Следующая проблема – это скорость изменений на рынке. Ситуация может меняться так стремительно, что ключевыми будут являться разные компетенции при разных условиях. Другими словами, на представленной схеме не учтен жизненный цикл ключевых компетенций. Данное понятие предложено в работе [9] и предполагает необходимость мониторинга состава ключевых компетенций, а для этого нужно будет опять опрашивать клиентов и учитывать мнения экспертов, что крайне

неудобно и требует временных и финансовых затрат.

В связи с этим, можно предположить, что представленная схема подходит скорее для средних и крупных предприятий, а большая часть Омских перевозчиков не сможет воспользоваться ею на практике в силу скромных масштабов своей деятельности. Тем не менее, подавляющее количество участников рынка автотранспортных услуг нуждаются в координации и указании направлений развития бизнеса, что возможно осуществить при взаимодействии с региональными органами власти.

По мнению В.А. Персианова, главной причиной роста аварийности и травматизма, повышения транспортных издержек и снижения эффективности работы транспорта, высокого износа подвижного состава и растущих «пробок» на дорогах является ослабление рычагов государственного регулирования и управления [10, с. 15]. Большое количество индивидуальных предпринимателей действуют сегодня на рынке автотранспортных услуг на неэффективной стохастической основе, поэтому «...необходимость научного руководства и управления транспортом с каждым годом становится все более настоятельной» [10, с. 19]. В работе А.Д. Хмельницкого также говорится о том, что для формирования цивилизованного рынка автотранспортных услуг нужен специализированный допуск хозяйствующих субъектов к осуществлению перевозки грузов [11, с. 54]. Формирование информационного пространства [11, с. 57], необходимо для «...обеспечения безопасности функционирования автотранспортного комплекса, повышения социально-экономической эффективности деятельности хозяйствующих субъектов, ... а также оптимизации транспортных потоков» на базе информационно-коммуникационных технологий.

Следовательно, без государственного участия усилиями только индивидуальных перевозчиков невозможно создать цивилизованный рынок и конкурентоспособные предприятия.

Необходима государственная поддержка при создании информационной системы, в которой накапливаются сведения о деятельности участников транспортного процесса и которая может быть использована как для управления транспортным комплексом в целом, так и для оценки потенциала предприятий, их конкурентоспособного рейтинга и выявления ключевых компетенций [12, с. 115].

При условии создания и функционирования с помощью государственной поддержки в регионе подобной системы, процесс идентификации ключевых компетенций для предприятий транспорта становится реальным (рис. 2). После регистрации в системе и предоставления данных о своей деятельности, они на объективной основе могут определить свое место среди конкурентов, узнать сильные стороны по сравнению с другими участниками рынка автотранспортных услуг и обозначить направления развития бизнеса.

В подобных условиях реальным представляется и регулярное привлечение экспертов для выражения мнения относительно свойств автотранспортных услуг на отдельных сегментах рынка, так как при наличии информационной базы можно проводить кластерный анализ и выявлять ключевые компетенции у предприятий различных кластеров, то есть конкурирующих на отдельных сегментах рынка групп.

Можно встретить возражения относительно готовности региональных органов власти поддержать подобный проект. Однако, по мнению А.Д. Хмельницкого [11, с. 58], регулирование рынка грузовых автотранспортных услуг обеспечит рост бюджетных поступлений за счет уменьшения теневого бизнеса, снижение транспортных издержек за счет сокращения порожнего пробега и потребности в подвижном составе, а также нагрузки на улично-дорожную сеть и экологического ущерба, наносимого окружающей среде.



Рис. 2. Схема поэтапного выполнения работ по выявлению ключевых компетенций грузового автотранспортного предприятия на основе использования региональной информационной системы

Заключение

Процесс стратегического управления предприятиями требует определения ключевых компетенций с целью разработки ресурсной стратегии, реализации ее мероприятий и закрепления рыночного рейтинга. Идентификация ключевых компетенций является сложным процессом с точки зрения обеспечения объективности и выполнить точную оценку потенциала или рассчитать рейтинг самостоятельно силами малого предприятия практически невозможно. В решении этой проблемы большую роль должно сыграть участие государственных органов управления,

поскольку стратегический менеджмент должен учитывать системообразующий фактор.

Библиографический список

1. Чепелева, Н.Н. Специфика формирования ресурсной стратегии грузового автотранспортного предприятия на основе интеграционно-приоритетного подхода / Н.Н. Чепелева // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2013. – №2. – С.137-142.
2. Александров, С.Ю. Концепция формирования интегрированных корпоративных структур в промышленности на основе развития ключевых бизнес-компетенций / С.Ю. Александров // Известия Санкт-Петербургского

государственного экономического университета. – 2015. – №3 (93). – С.79-83.

3. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://omsk.gks.ru> (дата обращения – 17.08.2016).

4. Чепелева, Н.Н. Модель формирования ресурсной стратегии грузового автотранспортного предприятия на основе интеграционно-приоритетного подхода / Н.Н. Чепелева // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – №4. – С.59-62.

5. Чепелева, Н.Н. Моделирование процесса формирования ресурсной стратегии автотранспортного предприятия / Н.Н. Чепелева // Архитектура, строительство, транспорт: сборник материалов Международной научно-практической конференции (к 85-летию ФГБОУ ВПО «СибАДИ») 02-03 декабря 2015 г. / СибАДИ. – Омск: Изд-во ФГБОУ ВПО «СибАДИ», 2015. – С. 1416-1423.

6. Маркова, В.Д. Методические аспекты выявления ключевых компетенций компании / В.Д. Маркова // Экономическая наука современной России. – 2014. – №1 (64). – С. 29-36.

7. Мерзликина, Г.С. Повышение инновационного потенциала организации с использованием ключевых компетенций / Г.С. Мерзликина, И.В. Пшеничников, О.С. Полина // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2016. – №7 (186). – С. 54-56.

8. Филиппи, Э.С. Практические аспекты внедрения методики выявления ключевых компетенций / Э.С. Филиппи, А.М. Попович // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2012. – №2 (10). – С.116-122.

9. Варламова, З.Н. Жизненный цикл ключевой компетенции организации / З.Н. Варламова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2014. – №2. – С. 41-45.

10. Персианов, В.А. Государственное регулирование на транспорте: сквозь призму общественного блага / В.А. Персианов, А.А. Орлюк, Т.Н. Сакульева // Транспорт: наука, техника, управление. – 2015. – №3. – С.15-19.

11. Хмельницкий, А.Д. Комплекс регуляторов и механизмов функционирования автотранспортного комплекса в крупных городах / А.Д. Хмельницкий // Вестник Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ). – 2014. – №2 (37). – С.52-59.

12. Чепелева, Н.Н. Определение рейтинга грузовых автотранспортных предприятий как обязательный элемент процесса формирования ресурсной стратегии / Н.Н. Чепелева // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2011. – №4. – С.114-119.

THE PRACTICAL ASPECTS OF MOTOR TRANSPORT COMPANIES' CORE COMPETENCES DEFINITION

N.N. Chepeleva

Abstract. The technology of identification of motor transport companies' core competences as a structural element of the resource strategy's formation methodology from the perspective of integration-and-priority approach is presented in article. Detecting it is necessary for the effective resources management and finds the further development areas. The attention is focused on the core competences' dynamic characteristics requires constant control and updating strategic plans of the company.

Keywords: resources, resource strategy, information enterprises' activity data base, core competences, motor transport company.

References

1. Chepeleva N.N. Spetsifika formirovaniia resursnoi strategii gruzovogo avtotransportnogo predpriiatiia na osnove integratsionno-prioritetnogo podkhoda [Resource strategy of cargo transport enterprise: integration-and-priority approach]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, 2013, no 2, pp. 137-142.

2. Aleksandrov S.Y. Kontseptsiia formirovaniia integrirovannykh korporativnykh struktur v promyshlennosti na osnove razvitiia kluichevykh biznes-kompetentsii [The concept of formation of integrated corporate structures in industry based on the development of key business competencies]. *Izvestiia Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2015, no 3 (93), pp. 79-83.

3. Ofitsial'nyi sait territorial'nogo organa Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Omskoi oblasti [The official website of the territorial body of the Federal State Statistics Service in Omsk Region]. Available at: <http://omsk.gks.ru> (accessed: 26 August 2016).

4. Chepeleva N.N. Model' formirovaniia resursnoi strategii gruzovogo avtotransportnogo predpriiatiia na osnove integratsionno-prioritetnogo podkhoda [Model of transport company resort strategy's building: integration-and-priority approach]. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*, 2013, no 4, pp. 59-62.

5. Chepeleva N.N. Modelirovanie protsesssa formirovaniia resursnoi strategii avtotransportnogo predpriiatiia [Modeling of the Motor Transport Enterprise Resource Strategy's Formation]. *Sbornik materialov mezhdunarodnoy nauchno-proizvodstvennoy konferentsii «Arhitektura, stroitel'stvo, transport»* [Coll. of art. Int. Scient. and Prod. Conf. «Architecture. Building. Transport»]. Omsk, 2015, pp. 1416-1423.

6. Markova V.D. Metodicheskie aspekty vyavleniia kluichevykh kompetentsii kompanii [Methodological aspects of the company to identify key competencies]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii*, 2014, no 1 (64), pp. 29-36.

7. Merzlikina G.S., Pshenichnikov I.V., Polina O.S. Povyshenie innovatsionnogo potentsiala organizatsii s ispol'zovaniem kluichevykh kompetentsii [Increase of organization's innovation potential with use of core competencies]. *Izvestiia Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2016, no 7 (186), pp. 54-56.

8. Filippi E.S., Popovich A.M. Prakticheskie aspekty vnedreniia metodiki vyavleniia kluichevykh kompetentsii [Practical aspects of the introduction of techniques to identify key competencies]. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniia*, 2012, no 2(10), pp. 166-122.

9. Varlamova Z.N. Zhiznennyi tsikl kluichevoi kompetentsii organizatsii [The life cycle of the organizational core competencies]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, 2014, no 2, pp. 41-45.

10. Persianov V.A., Orlyuk A.A., Sakulyeva T.N. Gosudarstvennoe regulirovanie na transporte: skvoz' prizmu obshchestvennogo blaga [State regulation on transport: through a prism of the public benefit]. *Transport: nauka, tekhnika, upravlenie*, 2015, no 3, pp. 15-19.

11. Khmel'nitskiy A.D. Kompleks reguljatorov i mehanizmov funkcionirovaniya avtotransportnogo kompleksa v krupnykh gorodakh [Complex of regulators and mechanisms of motor transport business functioning in big cities]. *Vestnik Moskovskogo avtomobil'no-dorozhnogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (MADI)*, 2014, no 2 (37), pp. 52-59.

12. Chepeleva N.N. Opredelenie reytinga gruzovykh avtotransportnykh predpriyatii kak obyazatel'nyy element protsessa formirovaniya resursnoy strategii [Building Resource Strategy: Trucking Company Ranking as an Inherent Element]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika"*, 2011, no 4, pp. 114-119.

Чепелева Наталья Николаевна (Омск, Россия) – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры Экономика и управление предприятиями ФГБОУ ВПО «СибАДИ» (644080, г. Омск, пр. Мира, 5, ауд. 3202 e-mail: chepelevann@mail.ru).

Chepeleva Natalya Nikolaevna (Russian Federation, Omsk) – candidate economical sciences, Associate Professor in Department of Economics and Enterprises Management, Siberian State Automobile and Highway Academy (SibADI) (644080, Mira, 5 prospect, Omsk, e-mail: chepelevann@mail.ru).

УДК 331.108.4

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

А.И. Чумаков, И.Н. Горелова

Омский государственный технический университет, Омск, Россия.

Аннотация. В работе обосновано выделение изучения квалификационного потенциала в структуре трудового и человеческого потенциала на уровне отдельного предприятия как максимально возможной степени овладения профессией на данном предприятии. Авторы сравнивают социологический и экономический подход к определению квалификационного потенциала и делают выбор в пользу последнего. Обосновывается сужение поля исследования до вопросов квалификационного потенциала в сфере торговли, рассмотрены проблемы определения уровня квалификации в торговле и то, как их решают предприниматели отрасли. Приведена собранная авторами статистика по уровням квалификации в торговле. Рассмотрены вопросы определения квалификации и квалификационных уровней в торговле. Предложены дополнительные факторы, влияющие на квалификационный потенциал. Предложены способы оценки квалификации работника в торговле. Сформулированы перспективы и сложности использования тренингов для повышения квалификационного потенциала.

Ключевые слова: квалификационный потенциал, квалификационный уровень, трудовые ресурсы, рабочая сила.

Введение

В последнее время все чаще внимание исследователей сосредотачивается на вопросах развития человеческих способностей к труду. Данное внимание во многом продиктовано формированием нового

типа экономики – инновационной, или как ее часто обозначают – коммуникационной, в которой центральной движущей силой являются именно способности человека к труду.