

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Т.В. Малкова

Научный руководитель – А.С. Феденкова

В настоящее время, бизнес обретает все новый характер и возможности атак со стороны конкурентов. Поэтому сейчас как никогда, актуальна проблема конкурентной борьбы в нынешней экономике, как от новых участников рынка, так и от давно работающих на нем предприятий, которые стремятся не только закрепить свою позицию, но и захватить новую долю рынка [4, с. 42].

Рыночный механизм требует категорических изменений в современной системе управления экономикой и определено тем, что любой субъект имеет непосредственное значение и свою личную специфику рационального управления системой.

Для эффективного управления на предприятии необходим «действенный менеджер». Это тот человек, который обладает стратегическим мышлением и видит перспективы развития данного предприятия, прогнозируя жизненный цикл компании, как на краткосрочном, так и на долгосрочном этапе и ежедневно принимающий действенные решения [1, с. 25].

Конкурентоспособность компании в первую очередь – это преимущество

по отношению к конкурентам в данной отрасли. Конкурентоспособность предприятия носит не ординарный характер, так как одна и та же компания в рамках регионально отраслевой группы может занимать лидирующее положение по отношению к конкурентам, а в рамках отрасли своего сегмента – нет.

Исторически уже сложились мнения об основных факторах конкурентоспособности. Например, Томпсон и Стрикленд выделяли такие факторы, как: характер и качество товара, имидж компании, инновационные возможности, финансовые ресурсы, загрузка производственных мощностей, обслуживание потребителей. А Портер уверял, что для создания благоприятной конкуренции компании, будут влиять такие факторы как: использование конкурентных преимуществ, цепочка создания стоимости товара (а именно, издержки и потенциальные источники дифференциации), принадлежность компании к определенному сегменту рынка [3, с. 68].



Рис. 1. – Основные факторы конкурентоспособности

Исходя из всех выше перечисленных подходов, можно создать общую картину основных факторов конкурентоспособности (рис. 1):

Несомненно, что за каждым из этих факторов стоит деятельность людей (персонала), а значит, что качество производимого товара и издержек предприятия зависят от квалификации работника, который изготавливает тот или иной продукт (услугу). Очевидно, что и финансовые ресурсы нуждаются в правильном размещении, которое так же зависит от того, квалифицированный ли сотрудник этим занимается и правильно ли он управляет этим [2, с. 74].

За каждой конкурентоспособной фирмой стоит не только здравомыслящий руководитель, но и высококвалифицированные кадры предприятия, которые в свою очередь участвуют в процессе удовлетворения потребителей. Само же достижение конкурентоспособности компании – это обязательное условие, которое обеспечивает высокое качество жизни предприятия. Я считаю, что конкурентоспособные кадры – это один

из наиболее важных факторов роста эффективности предприятия.

Конкурентоспособность сотрудника – это его реальные и потенциальные способности, деловые, личностные, профессиональные качества, которые выгодно отличают его от других работников в аналогичной отрасли (сегменте) и за счет чего позволяют повысить конкуренцию на рынке труда.

Конкурентоспособность персонала – это часть конкурентоспособности фирмы. Несомненно, это имеет решающее значение в успешной деятельности компании, в связи, с чем полезно было бы уделить особое внимание, тем факторам, которые влияют на высокий уровень конкуренции кадров [1, с. 57].

Можно выделить несколько факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала: стимулирование сотрудников к труду (к выполнению общей цели), организационная культура, условия труда, образование, социально-психологический климат в компании, квалифицированность кадров.

Конечной же целью системы менеджмента будет являться

обеспечение прибыльности в деятельности фирмы, путем рациональной организации всего производственного процесса, так же включая управление производством, развитие технико-технологической базы и эффективного использования кадрового потенциала.

В заключении хотелось бы отметить, что на сегодняшний день одна из основных целей любой компании – это создание работоспособных и конкурентоспособных кадров, от которых в свою очередь будет зависеть точность выполняемых и принимаемых решений, а так же успешная работа каждого из подразделений и всей организации в целом [4, с. 98].

Литература и источники:

1. Днепрович. К. Т. Стратегическое управление: учеб. для студентов и аспирантов по спец. «менеджмент». М.: Планета, 2010. с. 25, 57.
2. Депершмидт. П. М. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: Марс, 2011. с. 74.
3. Есин. Е. В. Практический менеджмент персонала. М.: Кома, 2010. с. 68.
4. Коваленко. С. М. Управление персоналом, Новосибирск. М.: Мысль, 2011. с. 42, 98.