

*Зубарев А.Н. Взаимосвязь конкурентной позиции организации и формирования кадрового состава // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №6 (июнь). – АРТ 497-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

УДК 657.6

**Зубарев Андрей Николаевич**

студент 2 курса магистратуры, факультет управления  
ФГБОУ ВО "Московский автомобильно-дорожный государственный  
технический университет (МАДИ)"  
г. Москва, Российская Федерация  
e-mail: [n1ghtcrow337@mail.ru](mailto:n1ghtcrow337@mail.ru)

**ВЗАИМОСВЯЗЬ КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ И  
ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА**

*Аннотация:* В статье рассматривается взаимосвязь и влияние конкурентной позиции организации на формирование кадрового состава. Представление о персонале, как об одном из самых важных ресурсов развития организации требует формирования конкурентоспособного коллектива работников, умеющего решать стратегические задачи.

Кадровый состав - важнейший актив любой организации. Данный факт подтверждает то, что в современном производстве информационные, интеллектуальные и творческие ресурсы выходят на первый план. По этой причине, большинство предприятий в наши дни берут курс на инвестиции в человеческий капитал.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, конкурентное преимущество, персонал организации, факторы конкурентоспособности персонала.

**Zubarev Andrey Nikolaevich**

student of the 2nd course of the master's degree , Faculty of Management

FGBOU VO "Moscow Automobile and Road

State Technical University (MADI)"

Moscow Russian Federation

## **INTERRELATION OF THE COMPETITIVE POSITION OF THE ORGANIZATION AND FORMATION OF THE PERSONNEL**

*Abstract:* This article considers the synergies and the impact of the competitive position of the organization on the formation of workforce. The concept of workforce as one of the most important organizations development resources requires the formation of a competitive team of employees who can reach strategic goals. The workforce is the most important asset of any organization. This fact confirms that in modern production information, intellectual and creative resources are coming to the fore. For this reason, the majority of enterprises today are taking a course towards investment in human capital.

*Keywords:* competitiveness, competitive advantage, staff, personnel competitiveness factors.

В учебной литературе, посвященной исследованию проблем управления персоналом, эта отрасль рассматривается сквозь призму таких понятий, как квалификация персонала, мотивация персонала, производственная культура, описание процессов обращения персонала и принятия решений, управление человеческими интересами, потребностями и мотивами, измерение потенциала мотивационных ресурсов, инновационный потенциал системы менеджмента, оценка

индивидуально-психологических характеристик персонала. Однако часто не учитывается аспект стратегического управления персоналом, а это является чрезвычайно важным и актуальным для повышения конкурентоспособности всего предприятия на современном этапе развития экономической жизни общества.

Стратегическое управление персоналом - последовательное решение задач, имеющих устойчивую обратную связь и влияние друг на друга: анализ внутренних и внешних факторов, формирующих конкурентные преимущества персонала, определение целей и задач, стоящих перед руководством; эффективная реализация стратегий, выполнение разработанного стратегического плана, оценка и контроль за ходом реализации стратегий, корректировка направлений достижения. [3]

Одной из ключевых категорий стратегического управления персоналом является конкурентное преимущество. Обобщая определения относительно конкурентных преимуществ предприятия, можно отметить, что конкурентные преимущества – это совокупность уникальных факторов, которые отличают его от конкурентов и способствуют осуществлению конкурентной борьбы и достижению устойчивого положения на рынке.

Конкурентное преимущество любого объекта исследования определяет его конкурентную позицию, а конкурентная позиция, в свою очередь, - конкурентоспособность объекта. Таким образом, конкурентные преимущества, присущие любой составляющей деятельности предприятия, в том числе, управлению персоналом, является основой обеспечения конкурентоспособности организации.

Конкурентное преимущество любого объекта, в том числе персонала, определяется целой системой показателей, отражающих различные аспекты его деятельности.

Один из методов, который позволяет оценить степень использования имеющихся конкурентных преимуществ персонала предприятия, основывается на анализе итогов работы предприятия в целом. Чаще составляющими такого метода выступают частные показатели работы предприятия. При этом считается, что одним из ключевых моментов, который влияет на конкурентную позицию предприятия, выступает эффективное использование персонала.

Специалисты, рассматривая конкурентоспособность рабочей силы, ставят ее в прямое соответствие к конкурентоспособности организации, в которой работает персонал, и утверждают, что деловые и личностные качества работников приобретают вес конкурентных преимуществ при их положительной оценке в пользу осуществления целей и миссии предприятия. К конкурентным преимуществам персонала предприятия причисляются его характеристики, относящиеся к его количественному и качественному составу, и те, которые проявляются на основе использования персонала в процессе производства и эффективного инвестирования в содержание и деятельности персонала.

Задачей эффективного управления предприятием является организация работы персонала предприятия таким образом, чтобы конкурентные преимущества персонала относительно его качества и потенциала органично вписывались в синергетическое единство всех аспектов деятельности организации. Для того чтобы, добиться эффективного влияния качества и потенциала персонала предприятия на результат его деятельности, необходимо оценить не только качественное,

но и, главным образом, количественное состояние этого конкурентного преимущества в начале исследуемого периода, а затем по истечении определенного времени, во время которого осуществлялись мероприятия для усовершенствования этого конкурентного преимущества. Полученные показатели дадут возможность увидеть и оценить степень влияния качества и потенциала персонала предприятия (или других аспектов конкурентных преимуществ персонала) на укрепление конкурентной позиции предприятия и, в конечном итоге, на усиление его конкурентоспособности.

В европейских странах крупные компании вкладывают в обучение и развитие персонала от 1 до 5% годового оборота. В японских корпорациях в среднем на одного человека приходится более 100 часов обучения в год. В России же эти цифры на один-два порядка меньше.

Конкурентоспособность организации - это свойство организации, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения ее конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Главным условием конкурентоспособности предприятия является конкурентоспособность его продукции. За конкурентоспособность продукции отвечает, как оборудование, технология производства, так и персонал организации. Именно персонал занимается разработкой качества и ассортимента продукции, который может предложить организация для рынка. Ассортимент должен соответствовать спросу покупателей, сама продукция требует постоянного усовершенствования, в современном мире быстрого роста технологий и вкусы покупателей меняются быстро, продукция не должна устаревать. [2]

Повышение качества человеческих ресурсов и эффективности их использования - одно из необходимых условий успешного развития организаций в современных условиях. Усиление конкуренции требует улучшения структуры персонала путем приема на работу более квалифицированных работников.

Представление о персонале, как об одном из самых важных ресурсов развития организации требует формирования конкурентоспособного коллектива работников, умеющего решать стратегические задачи. Для эффективной деятельности организации необходимы ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой деятельности. Значение имеет желание работника работать. Поэтому актуализируется проблема мотивации персонала, поскольку именно мотивация выступает непосредственной причиной поведения работников. Обеспечить перечисленные качества работника невозможно только с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только работники, стремящиеся к достижению целей организации и осознающие смысл своей деятельности, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Для создания и поддержания высокого уровня конкурентоспособности организации, необходима продуманная система мотивации.

Большая часть особенностей деятельности персонала напрямую связана с качеством обслуживания. Раньше основным способом мотивации работников являлись деньги: высокая зарплата удерживала квалифицированных работников, а дополнительные бонусы и премии заставляли работать эффективнее. В настоящий момент данная ситуация изменилась. Во-первых, конкурентоспособность организации

определяется не только качеством материальных ресурсов, но и сервиса, а его уровень зависит от степени приверженности коллектива ценностям компании; во-вторых, руководители осознали, что терять персонал невыгодно: после увольнения квалифицированного и опытного работника проходит длительный период времени и затрат на обучение нового сотрудника.

Развитие персонала организации является одним из наиболее важных факторов его мотивационной системы. Развитие персонала - проблема, состоящая из многих аспектов и охватывающая ряд направлений деятельности руководства на обеспечение качества персонала. Первая из программ – повышение квалификации работников. [2]

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих работников предприятия. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они получают дополнительные возможности для профессионального роста внутри данной организации, делая ее конкурентоспособной на рынке.

В последнее время материальный фактор перестает быть определяющим в выборе работы. Если на этапе поиска работы он является одним из главных, то после поступления в организацию в роли работника, внимание переключается на моральные и психологические аспекты. В большинстве случаев работник рассчитывает на нематериальное поощрение в тоже степени, что и на финансовое. Он желает развиваться, учиться чему-то новому, получать новый интересный опыт и использовать его.

При качественном управлении мотивацией персонала, можно достичь высокого уровня конкурентоспособности организации. Но такое управление возможно только при условии наличия грамотного управляющего состава и квалифицированных работников.

Конкурентоспособность предприятия можно выразить, как сумму конкурентоспособности персонала, конкурентоспособности менеджмента и конкурентоспособности продукции. В данной формуле, конкурентоспособность персонала является важнейшим слагаемым. Под понятием конкурентоспособный следует понимать, что это высококвалифицированный, мотивированный, нацеленный на достижение целей организации персонал. Именно из этого персонала появляются высокоэффективные менеджеры, которые в итоге руководят им. Таким образом, конкурентоспособный персонал, которым руководит конкурентоспособный менеджмент позволяет организации создать конкурентоспособную продукцию, которая в итоге будет востребована на рынке. [3]

Кадровый состав – важнейший актив любой организации. Данный факт подтверждает то, что в современном производстве информационные, интеллектуальные и творческие ресурсы выходят на первый план. По этой причине, большинство предприятий в наши дни берут курс на инвестиции в человеческий капитал. Неважно насколько уникальны и современны технологии производства и оборудование. Без высококвалифицированного, мотивированного персонала все этого оборудование не будет приносить соответствующей отдачи. [1]

Помимо этого, для повышения конкурентоспособности кадрового состава организаций необходимо учитывать тот факт, что на современном этапе развития экономики и рыночных отношений, подготовка и развитие



кадров – это прерогатива не только государства, которое стремится сформировать и стабильно развивать трудовой потенциал страны, но и большая проблема для руководства любой организации. Поэтому в сложившейся ситуации в выигрышном положении будут организации, которые сотрудничают с высшими учебными заведениями и на стадии обучения будут привлекать наиболее талантливых студентов к работе в своей организации.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что главным и стабильным фактором эффективности любой организации является ее персонал. Создание конкурентоспособного кадрового состава - основа успеха любой организации.

#### **Список использованной литературы:**

1. Александров, Н.Н. Конкуренция и конкурентоспособность: содержание понятий и история их становления / Н.Н. Александров, В.Д. Козлов. – Нижний Новгород, 2014. – 176 с.
2. Алешина А.Н., Шабанов С.В. Правильная организация корпоративного обучения как условие его эффективности / Управление развитием персонала. 2013. №4. С. 296-303.
3. Кониная, Н. Ю. Конкурентоспособность фирмы в глобальном мире / Н. Ю. Кониная. - Москва: Проспект, 2015. – 361 с.

***Дата поступления в редакцию: 14.06.2019 г.***

***Опубликовано: 14.06.2019 г.***

***© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019***

***© Зубарев А.Н., 2019***