

Бурьянец В.А., Шавырина И.В. Кадровая политика как инструмент повышения конкурентоспособности предприятия // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №10 (октябрь). – АРТ 356-эл. – 0,3 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 331.108.2

Бурьянец Вероника Андреевна,
студентка 4 курса кафедры социологии и управления,
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
Шавырина Ирина Валерьевна,
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова,
г. Белгород, Российская Федерация
e-mail: veronika.burts@gmail.com

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация: в статье раскрывается роль кадровой политики в повышении конкурентоспособности предприятия. Работа с кадрами рассматривается как основной фактор повышения производительности труда и успеха предприятия в своем рыночном сегменте. Большое внимание уделяется развитию персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, конкурентоспособность предприятия, конкурентоспособность персонала, развитие персонала.

Buryanets Veronika Andreevna,

4-year student of the Department of Sociology and Management,
Belgorod State Technological University named after
V.G. Shukhov

Shavyrina Irina Valeryevna,

Associate Professor of the Department of Sociology and Management
Belgorod State Technological University named after
V.G. Shukhov
Belgorod, Russian Federation

PERSONNEL POLICY AS A TOOL TO IMPROVE THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Abstract: the article reveals the role of personnel policy in improving the competitiveness of enterprises. Work with personnel is considered as the main factor in increasing the productivity of labor and the success of an enterprise in its market segment. The development of the staff is given much attention.

Keywords: personnel management, personnel policy, enterprise competitiveness, staff competitiveness, staff development.

Конкуренция в современных условиях экономики является неотъемлемой частью рыночных отношений. Говоря о конкуренции, как о процессе экономического взаимодействия, мы понимаем под этим соперничество между предприятиями в целях обеспечения наилучших возможностей сбыта, результатов коммерческой деятельности, а также удовлетворения потребностей клиентов. Для любого предприятия важно

быть конкурентоспособным, а это значит – участвовать и выигрывать в конкурентной борьбе.

Конкурентоспособность предприятия определяется несколькими факторами. Для наглядности представим их в виде схемы (Рис. 1.).

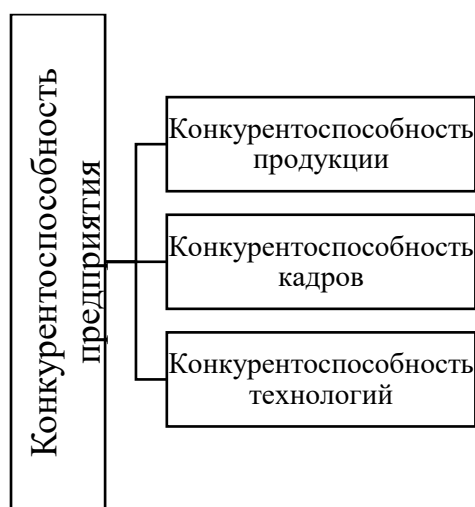


Рис. 1. – факторы, определяющие конкурентоспособность предприятия

Стоит отметить, что на сегодняшний день не существует универсального инструмента повышения конкурентоспособности предприятия. Выпуск качественной продукции и наличие в распоряжении новых технологий производства еще не гарантируют удержания достойных позиций на рынке. Согласно концепции человеческих ресурсов, персонал организации является ее главной движущей силой. Ведь именно человек обладает психофизиологическими и интеллектуальными качествами, которые позволяют ему развиваться в своей профессиональной деятельности, подстраиваться под инновации в производстве. Поэтому руководителям предприятий необходимо правильно вести работу с кадрами, посредством формирования эффективной кадровой политики.

Кадровая политика тесно связана со стратегией компании и представляет собой совокупность методов, принципов и технологий кадровой работы. Безусловно, сейчас она выступает одним из решающих

факторов в повышении конкурентоспособности организации. Все больше компаний начинают вкладывать средства в кадровый потенциал своих сотрудников. Объясняется это проблемой с качеством кадров – квалификационные требования постоянно растут, но не все руководители уделяют этому должное внимание. При переходе конкуренции в кадровую плоскость кадровая политика призвана решать следующие задачи:

1. долгосрочное планирование карьеры руководителей;
2. обеспечение соответствия сотрудников квалификационным требованиям и деловым качествам;
3. раскрытие и эффективное использование потенциальных возможностей отдельного сотрудника;
4. определение потребности в персонале, отбор лучших;
5. создание благоприятных условий труда и социально-психологического климата;
6. предоставление персоналу возможностей для развития, саморазвития и продвижения по службе.
7. совершенствование системы оплаты труда и вознаграждения за результаты.

Также следует отметить предоставление работникам социального обеспечения и гарантий – это в той или иной степени повышает их лояльность и мотивированность. Например, компания может выдавать беспроцентные ссуды, принимать участие в страховании сотрудников и предоставлении бесплатного медицинского обслуживания. Распространена и практика продажи продуктов, произведенных на предприятии, по сниженным ценам. Реже предоставляется организация отдыха и санаторного лечения (обычно такое имеет место в больших корпорациях).

Повышение конкурентоспособности персонала выступает как одна из целей кадровой политики. Конкурентоспособность трудового коллектива является залогом эффективной деятельности организации, ее положительного имиджа и успеха на рынке товаров и услуг. Также она ведет к экономической и социальной стабильности предприятия и его работников, позволяет выйти на новые уровни в производстве.

Под конкурентоспособностью персонала следует понимать совокупность его количественных и качественных характеристик, степень их соответствия требованиям рынка труда или конкретной организации. Однако многие авторы рассматривают конкурентоспособность на индивидуальном уровне, выделяя достижения отдельного работника и его вклад в общую цель компании. Например, Кибанов А.Я. дает следующее определение: «это свойство работника успешно конкурировать на рынке труда с работниками, которые имеют аналогичную профессию, специальность, уровень квалификации». Здесь акцент идет на то, что потенциальный сотрудник в идеале должен превосходить других в своей сфере деятельности.

Томилов В.В., в свою очередь, считает, что «конкурентоспособность работника – это степень развития комплекта используемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации». Автор придает значение умственным и физическим способностям человека, а также психологическим качествам, например, коммуникабельности. Упор сделан на гармоничное развитие всего вышеперечисленного и повышение квалификации.

Конкурентоспособный работник должен выделяться своими знаниями, умениями и навыками не только на рынке труда в целом, но и уметь реализовываться и в рамках своего предприятия, содействуя

достижению организационных целей. В первую очередь перед компаниями стоит задача повышения конкурентоспособности управленческих кадров, что предполагает долгосрочное планирование их карьеры и вложение определенной доли средств в обучение и развитие.

Остальные категории персонала также нуждаются в профессиональном развитии и продвижении. Да, некоторым достаточно и материальных стимулов, но если человек стоит на месте и не двигается ни горизонтально, ни вертикально, то его продуктивность будет весьма сомнительной.

Как часть конкурентной стратегии, кадровая политика должна быть построена таким образом, чтобы использовались следующие ее элементы:

1. Анализ внешней среды. Внешняя среда включает в себя множество проявлений – это и состояние трудового законодательства, и подготовка квалифицированной рабочей силы, и ее распределение по отраслям, регионам. Но главное, на что следует обратить внимание – конкуренты. Важно знать, как они используют свой кадровый потенциал, какие мероприятия по его повышению проводятся в компании. Путем сравнения можно выявить преимущества и недостатки в системе управления персоналом в своей организации.

2. Развитие службы управления персоналом. Все процессы, связанные с инвестированием в управление персоналом, должны осуществляться на основе стратегического планирования. Частой ошибкой выступает отсутствие видения перспективы руководителями, что приводит к большим издержкам, чем они рассчитывали. Также и кадровая политика должна формироваться в соответствии с общей стратегией организации.

3. Проведение оценки персонала. У каждой организации свои требования и свое видение подходящих сотрудников. Чтобы выявить соответствие этим требованиям, проводится оценка персонала (по личным и деловым качествам, профессиональным навыкам, по результатам труда и т.д.). В результате нее получается определить потенциал для продвижения каждого сотрудника и снизить риск выдвигания некомпетентных кадров. На основе проведенной оценки также рассчитываются затраты на обучение, разрабатываются программы развития персонала.

4. Развитие всех категорий персонала. Предполагает переподготовку и повышение квалификации кадров, профессиональное обучение, ротацию и управление карьерой. Данное направление кадровой политики призвано удовлетворить индивидуальную потребность сотрудника в обучении, вместе с тем обеспечивая предприятие образованными и высокопроизводительными кадрами. Кроме того, своевременное обучение помогает адаптироваться к изменениям внешней среды, новым технологиям, подготавливает к выполнению более сложных задач. Повышается эффективность трудовой деятельности, что положительно влияет на достижение конкурентного преимущества.

5. Анализ и развитие способов мотивации и стимулирования труда. Оплата труда должна быть справедливой, а самые талантливые сотрудники дополнительно поощряются. Будь то премия, надбавка, или же предоставление льгот. Нематериальные стимулы не столь очевидны для каждого, поэтому целесообразно проводить исследования, касающиеся мотивации работников.

6. Обеспечение благоприятных условий труда. Рабочие места, предметы и объекты труда должны быть эргономичны, обеспечивая безопасность и продуктивный труд. Например, обязательно должен

присутствовать огнетушитель и кнопка пожарной тревоги. Что касается помещения, в котором сотрудник действительно может хорошо работать, то оно должно быть комфортным. Там могут быть различные растения, мягкие кресла, кулеры с водой. Зарубежный опыт в кадровой политике показывает, что подобные условия, в которых работник может расслабиться и отдохнуть, больше располагают к эффективной деятельности.

7. Формирование конкурентоспособной организационной культуры. Компания может иметь традиции или ценности, отличающие ее от других, тем самым способствуя положительному имиджу у клиентов. Главное – иметь свою отличительную черту (оригинальный логотип, четко сформулированную миссию, стиль руководства...). Стоит отметить, что сотрудник, работающий в чуждой ему организационной культуре, не разделяющий общие ценности и установки, будет показывать себя в работе намного хуже.

Таким образом, чтобы кадровая политика была эффективной и способствовала повышению конкурентоспособности предприятия, нужно разрабатывать стратегию конкурентного преимущества, путем оптимизации всей системы управления персоналом. Неоднократно подчеркивается, что при этом человеческие ресурсы выходят на первый план. Каждый работник обладает индивидуальным набором деловых и личных качеств, способностей и возможностей, которые либо подходят конкретному работодателю, либо нет. Для достижения конкурентного преимущества зачастую стоит острая необходимость минимизировать число некомпетентных и не желающих развиваться сотрудников.

Путь к высокой конкурентоспособности персонала лежит, в первую очередь, через его оценку и развитие, изучение стимулов и потребностей. В

любой организации высоко ценятся работники, которые готовы постоянно совершенствоваться, развиваться и продвигаться по карьерной лестнице.

Эффективная кадровая политика является неотъемлемой частью повышения конкурентоспособности как персонала, так и всего предприятия. Инвестиции в повышение квалификации и систематическое развитие персонала оправданы предпосылками к получению конкурентных преимуществ перед другими участниками рынка. В настоящее время между организациями ведется борьба за лучших и талантливых сотрудников, показатель этого – существование такого метода поиска персонала, как «head hunting» или «охота за головами». Иными словами, преимущества на рынке получает та компания, у которой самые профессиональные и компетентные кадры.

Список использованной литературы:

1. Демененко И.А., Шавырина И.В. Менеджмент-технологии повышения клиентоориентированности вуза // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – Т.8. – С. 99-104.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2015. – 447 с.
3. Шагалина Д. А., Бурдюгова О. В. Конкурентоспособность персонала организации: факторы влияния и инструменты управления // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 4146–4150.

Дата поступления в редакцию: 19.10.2018 г.

Опубликовано: 26.10.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018

© Бурьянец В.А., Шавырина И.В., 2018