УДК 65.06

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

[1]Кривошеева В.М., [1,2]Зайцева И.В.

[1]ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет», Ставрополь, e-mail:krivosheeva@inbox.ru;

[2]ФГБОУ ВПО «Ставропольский государственный аграрный университет», Ставрополь

Развитие технологий, глобализация рынка, структурная перестройка экономики, интеграция хозяйствующих субъектов создают новые условия конкуренции в современном мире. В этих условиях увеличивается потребность в новых подходах и методах мониторинга и обеспечения эффективности управления. Одним из самых важных показателей успешности предприятия является поддержание и повышение его конкурентоспособности. Работа любого предприятия является сложным и многогранным процессом. Конкурентоспособность и бизнес – возможности, связанные с согласованной реализацией различных функций, успешная реализация которых определяет результат этой деятельности. Компания успешно работает, когда у нее развиты все области комплекса: финансов и экономики, маркетинга и продаж, техники и производства, исследований и разработок. В этом случае носителями самих экономических функции (исключение для тех, кто полностью зависит от автоматизированных систем) являются сотрудники организации. Возрастает необходимость применения новых подходов и методов контроля и обеспечения эффективности управления. Одним из важнейших показателей успешного функционирования предприятий является поддержание и рост уровня их конкурентоспособности. Наличие трудовых ресурсов, профессионально-квалификационный уровень которых отвечает современным требованиям, – необходимое условие выпуска конкурентоспособной продукции.

Ключевые слова: эффективность управления, трудовой потенциал, конкурентоспособность, нормирование труда, трудовые ресурсы

EFFECTIVE GOVERNANCE OF LABOUR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE AS A FACTOR OF INCREASING ITS COMPETITIVENESS

[1]Krivosheeva V.M., [1,2]Zaytseva I.V.

[1]North-Caucasian Federal University, Stavropol, e-mail: krivosheeva@inbox.ru;

[2]Stavropol State Agrarian University, Stavropol

Technology development, market globalization, economic restructuring, integration of business entities create new conditions of competition in the modern world. Under these conditions, increasing the need for new approaches and methods for monitoring and ensuring good governance. One of the most important indicators of the success of the company is to maintain and increase their competitiveness. Operation of any enterprise is a complex and multifaceted process. Competitiveness and business – opportunities associated with the agreed implementation of various functions, the realization of which determines the result of this activity. The company successfully works, when he developed all areas of the complex: Finance and economics, marketing and sales, engineering and manufacturing, research and development. In this case, the most economical media functions (except for those who are entirely dependent on automated systems) are employees of the organization. Increases the need for new approaches and methods for monitoring and ensuring the effectiveness of management. One of the most important indicators of the success of the enterprise is to maintain and increase their competitiveness. Availability of labor, professional qualification level which meets modern requirements, a necessary condition for competitive products.

Keywords: management efficiency, labour potential, competitiveness, labor regulation, labor resources

Вопрос о понятии, составе, факторах и пути повышения конкурентоспособности организации является одним из самых обсуждаемых в отечественной и зарубежной науке и практике управления в последние годы.

Развитие технологий, глобализация рынка, структурная перестройка экономики, интеграция хозяйствующих субъектов создают новые условия конкуренции в современном мире. В этих условиях увеличивается потребность в новых подходах и методах мониторинга и обеспечения эффективности управления. Одним из самых важных показателей успешности предприятия является поддержание и повышение его конкурентоспособности. Работа любого предприятия является сложным и многогранным процессом. Конкурентоспособность и бизнес – возможности, связанные с согласованной реализацией различных функций, успешная реализация которых определяет результат этой деятельности. Компания успешно работает, когда у нее развиты все области комплекса: финансов и экономики, маркетинга и продаж, техники и производства, исследований и разработок. В этом случае носителями самих экономических функции (исключение для тех, кто полно-

стью зависит от автоматизированных систем) являются сотрудники организации. Это качество управления и использования персонала многими исследователями выделяется среди главных факторов конкурентоспособности организации. По данным Университета Западной Европы, в таких странах, как США, Франция, Германия, Великобритания, Финляндия, Италия, Сингапур, человеческого ресурса используется более чем на 70%; Испания, Австралия, Япония, Канада, Чешская Республика – не более чем на 50%. В группу с низким уровнем (около 25%) человеческих ресурсов попали Россия, Монголия, Украина, Китай, Польша, Мексика.

Для развития системы управления персоналом, обеспечения конкурентоспособности организации нужен инструмент, чтобы оценить эффективность существующей системы управления и определить пути дальнейшего совершенствования. Таким образом, владение таким инструментом, а также понимание возможностей и способов его использования в управлении создает серьезные предпосылки для роста конкурентоспособности организаций. В связи с этим есть необходимость в изучении теоретических концепций и практических подходов к понятию конкурентоспособности организации и ее детерминанты. Одним из наиболее важных проблем является разработка методов оценки и путей повышения эффективности управления человеческими ресурсами в качестве ключевого фактора в обеспечении конкурентоспособности организации.

Актуальность и необходимость разработки способов оценки и повышения эффективности управления персоналом компании, чтобы обеспечить свою конкурентоспособность, обусловлена наличием местных организаций таких задач, как повышение производительности труда, повышение рентабельности инвестиций в человеческий капитал, развитие производства и методов управления в соответствии с текущими рыночными условиями. Таким образом, на исследуемой территории для обеспечения конкурентоспособности организации за счет увеличения эффективности управления персоналом имеет важное значение для практики управления хозяйствующими субъектами. Для любого бизнеса ключом к успеху становится конкурентоспособность компании, способность противостоять сопернику и опережать соперника в бизнесе. В практике встречаются следующие конкурентные преимущества: ресурс, технологические, инновационные, глобальные, культурные.

Трудовой потенциал – это сложная комбинация физических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, культурных традиций. Представляя обобщенный показатель человеческого фактора производства, концепция трудового потенциала позволяет считать целостный диапазон производственных способностей работника с точки зрения не только его нынешнего состояния, но и условий формирования и воспроизводства, а также перспективы социального развития. Трудовой потенциал зависит от ряда взаимосвязанных количественных и качественных факторов, таких как трудоспособность населения, состояние здоровья, уровень образования, профессиональные знания, опыт, активность работников. Трудовой потенциал – часть экономического потенциала предприятия. Наличие труда, уровня профессиональной квалификации, уровень которых отвечает современным требованиям, необходимое условие для конкурентоспособной продукции (качество услуг). Труд – средство поддержания жизни и удовлетворения основных потребностей человека. Достойный труд – более емкое, комплексное понятие, включающее наиболее важные качественные характеристики: нормальные условия, в которых он выполняется, адекватная зарплата и социальная защита работников, отсутствие дискриминации и преследований на рабочем месте, возможность реализовать свое право голоса.

Человек является основным фактором не только в производстве, но и всей организации. Человек – это не только затраты, но и фактор дохода, повышение производительности, улучшение качества принимаемых решений и т.д. Здесь проблема экономически целесообразного подхода к инвестициям в человека (сотрудник предприятия), поддержание его в рабочем состоянии, постоянное обучение, создание условий для полного раскрытия его потенциала и возможностей, заложенных в личности.

Следует признать, что в любых социально-экономических условиях решающим фактором производства был и остается трудящийся человек. Создавая материальные и духовные ценности, участвующие в развитии общества, человек приобретает новые качества, от поколения к поколению наращивает возможности для профессиональной квалификации, в конечном счете – в национальное богатство. Для всего вышеперечисленного, следует отметить, что успех любого предприятия зависит не только от квалификации сотрудников, но и от умелого использования

персонала и эффективности управления. Конкурентоспособность – свойство объекта, характеризующееся степенью фактического или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на рынке [1]. Можно согласиться с тем, что «... производительность считается хорошим показателем конкурентоспособности на основе положения о том, что рост производительности повышает конкурентоспособность» [2, с. 60].

Конкурентоспособность компании – относительная характеристика, которая выражает отличия развития компании от развития конкурентных фирм в степени удовлетворения потребностей людей с их продуктами и эффективность производства [3]. Среди основных методов анализа и оценки конкурентоспособности предприятий наиболее распространенными являются:

1) горизонтальный анализ, или анализ тенденций, при котором показатели сравниваются с аналогичными за предыдущие периоды;

2) вертикальный анализ, в котором исследуется структура показателей путем постепенного спуска на более низком уровне детализации;

3) факторный анализ – анализ влияния отдельных элементов конкурентоспособности в общей экономической деятельности;

4) сравнительный анализ – сравнение исследуемых показателей с аналогичными среднеотраслевыми показателями конкурентов.

Анализ и улучшение конкурентной позиции компании на рынке включает в себя оценку такую, как внутренняя среда компании, ее сильные и слабые стороны, а также факторы окружающей среды, которые в определенной степени влияют на положение и перспективы компании, представляющие угрозы и возможности.

Факторы конкурентоспособности – явления и процессы производственно-хозяйственной деятельности предприятия и социально-экономической жизни общества, которые вызывают изменения в абсолютной и относительной величине себестоимости продукции и, как следствие, изменения в уровне конкурентоспособности предприятия. Факторы могут изменить конкурентоспособность компании вверх и вниз. Получение конкурентного преимущества на основе факторов зависит от того, насколько хорошо они используются [2]. Конкурентоспособность компании, ее способность успешно работать в условиях рынка во многом определяется эффективностью основных средств и труда, что возможно только в условиях внедрения и использования научно обоснованных норм труда, установленных с учетом влияния внешних и внутренних факторов. Использование научно обоснованных, прогрессивных норм труда является одним из самых важных условий для экономического благополучия предприятия и его конкурентоспособности. При установлении норм следует уделять внимание поиску рациональных организационно-технических условий, возможностей использования эффективной техники и технологий, соответствующей им организации трудовых процессов в производстве и управлении.

Нормирование труда – это процесс установления необходимых затрат труда и его результатов, оптимальное количество работников в различных категорий и групп, их соотношений в общей численности персонала предприятия (организации), оптимальное соотношение между количеством сотрудников и количеством единиц инструмента (машин, оборудования, установок и так далее) [1]. К средствам нормирования труда относятся централизованно разрабатываемые нормативные материалы, средства измерения и анализа трудовых процессов, компьютерное оборудование.

Целью нормирования труда на предприятии является обеспечение эффективного использования производственных мощностей и занятости, конкурентоспособности продукции на основе целенаправленных усилий по сокращению затрат на рабочую силу в результате введения науки и передового опыта, своевременного отражения в нормах. С точки зрения рыночного регулирования нормирование труда не может быть ограничено текущими задачами, определением наиболее эффективных условий производства, фиксируя их в нормах. Должны быть решены перспективные стратегические цели, такие, как оценка трудовых затрат по общеотраслевому уровню, определить возможности и снизить свои достижения, проверка экономической обоснованности снижения затрат на рабочую силу в проведении ряда мероприятий технических и организационных мер. Это требует значительного расширения областей работы в области нормирования и совершенствования информационной базы. Рыночные экономические отношения не только повышают требования к нормированию и нормам, но и создают благоприятные условия для улучшения качества нормирования, влияния на эффективность произ-

водства и труда. Система централизованной плановой экономики нормирования труда была важным инструментом для повышения производительности, снижения издержек производства, улучшения организации заработной платы; нормирование составило более 80 % сотрудников; были разработаны и действовали единые нормативы труда и типовые нормы, для адаптации которых к внешним и внутренним условиям использовали поправочные коэффициенты. С развитием рыночных отношений большинство компаний отказалось от использования системы нормирования труда, что может быть объяснено, во-первых, отсутствием адекватных, актуальных на данный момент единых нормативов труда; во-вторых, нежеланием и неспособностью компаний выполнять свои собственные меры по регулированию труда. Тем не менее новые возможности в области нормирования связаны в первую очередь с расширением прав предприятий. Все вопросы нормирования труда в настоящее время полностью стали их прерогативой, они имеют право самостоятельно разработать систему оплаты труда, с целью определения соответствия классов занятости опасностей и рисков. Нет необходимости корректировать заработную плату на основе повышения стандартов времени, что позволяет вводить необходимые стандарты на уровне расходов, которые могут в полной мере регулировать социально-трудовые отношения между работодателями и работниками.

Нормы трудозатрат на выполнение следующих функций:

1) определение необходимой численности работников;

2) внутрипроизводственное текущее и перспективное планирование;

3) оценка и стимулирование эффективного труда;

4) обеспечение нормальной интенсивности труда соответственно принятым критериям;

5) гарантированное соблюдение интересов работника в части содержательности поручаемых ему в соответствии с нормой работ, перспектив его профессионально – квалификационного роста.

Введение норм труда для всех категорий работников создает возможность повышения уровня конкурентоспособности на рынке, обеспечивает дополнительную прибыль, повышает эффективность интеграции интересов сотрудников с целями предприятия [3]. Кроме того, регулирование труда имеет важное значение для совершенствования организации труда на основе определения действительно необходимых затрат на рабочее время персонала для выполнения той или иной работы, правильный расчет количества работников, рациональную организацию труда, рационального использования оборудования.

Современные методологические основы нормирования включают:

1) расширение сферы нормирования труда;

2) обеспечение высокого качества норм труда и их максимальное приближение к общественно необходимым затратам труда;

3) научное обоснование норм с учетом организационно-технических, социально-экономических и психофизиологических факторов;

4) гуманизация норм труда.

В современных условиях появилась возможность осуществлять нормирование труда с применением специальной аппаратуры, в частности киноаппаратуры и ЭВМ.

Это позволяет более тщательно проводить микроэлементное нормирование, которое нацелено на установление норм труда на простейшие действия и движения работника.

В трудовых договорах целесообразно предусматривать возможность изменения норм труда лишь при соответствующих изменениях организационно-технических условий работы и запрещение их ужесточения без соответствующих мер улучшения условий труда.

Важна реализация следующих задач, стоящих перед нормированием труда:

1) повышение обоснованности применяемых норм труда и их взаимозависимости с планированием, ценообразованием, организацией производства, определением численности работников и оценкой их трудового вклада;

2) нормирование труда руководителей, специалистов и других служащих предприятия;

3) разработка комплекса мер по рациональному использованию возможностей работника.

В условиях развития рыночных отношений нормирование труда приобретает все большее значение как фактор повышения конкурентоспособности, позволяет решить такие задачи, как обеспечение высокого уровня конкурентоспособности предприятия.

Список литературы

1. Зайцева И.В. Демографическое развитие Ставропольского края как основа формирования трудовых ресурсов / И.В. Зайцева, М.В. Попова // Научный журнал Куб-

ГАУ. – 2012. – № 81 (07). – 16 с. – Режим доступа: http://ej.kubagro.ru/2012/07/pdf/69.pdf 16.

2. Зайцева И.В., Кривошеева В.М. Инновационная модель экономики и развитие промышленности // Особенности инновационного развития региона сб. науч. тр. – Санкт-Петербург, ИНПРОМ, 2013. – С. 230–231.

3. Зайцева И.В., Кривошеева В.М. Стратегия устойчивого развития: актуальные вопросы и тенденции // Актуальные проблемы информатизации современного делопроизводства и документооборота сб. науч. тр. – СтГАУ, – Ставрополь, 2012. – С. 52–53.

4. Кривошеева В.М. Моделирование производственных процессов и развития информационных систем. – Современные подходы к проектированию информационных технологий: сб. науч. тр. / СтГАУ, Ставрополь, 2012. – С. 40–43.

5. Сергеева Т.П. Регулирование ресурсного потенциала регионального рынка труда: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Сергеева Татьяна Петровна. – Курск, 2011. – 218 с.

References

1. Zajceva I.V. Demograficheskoe razvitie Stavropol'skogo kraja kak osnova formirovanija trudovyh resursov / I.V. Zajceva, M.V. Popova // Nauchnyj zhurnal KubGAU. 2012. no. 81 (07). 16 p. Rezhim dostupa: http://ej.kubagro.ru/2012/07/pdf/69.pdf 16.

2. Zajceva I.V., Krivosheeva V.M. Innovacionnaja model' jekonomiki i razvitie promyshlennosti // Osobennosti innovacionnogo razvitija regiona sb. nauch. tr. Sankt-Peterburg, INPROM, 2013. pp. 230–231.

3. Zajceva I.V., Krivosheeva V.M. Strategija ustojchivogo razvitija: aktual'nye voprosy i tendencii // Aktual'nye problemy informatizacii sovremennogo deloproizvodstva i dokumentooborota sb. nauch. tr. StGAU, Stavropol', 2012. pp. 52–53.

4. Krivosheeva V.M. Modelirovanie proizvodstvennyh processov i razvitija informacionnyh sistem. Sovremennye podhody k proektirovaniju informacionnyh tehnologij: sb. nauch. tr. / StGAU, Stavropol', 2012. pp. 40–43.

5. Sergeeva T.P. Regulirovanie resursnogo potenciala regional'nogo rynka truda: dis. kand. jekon. nauk: 08.00.05 / Sergeeva Tat'jana Petrovna. Kursk, 2011. 218 p.

Рецензенты:

Гурнович Т.Г., д.э.н., профессор, профессор кафедры финансового менеджмента и банковского дела, Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь;

Торопцев Е.Л., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой математического анализа, ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь.

Работа поступила в редакцию 19.02.2015.