

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ

Е. А. Павлова,

студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук,

доцент Л. П. Ермалович (ГИУСТ БГУ)

В современных условиях множество внешних и внутренних факторов влияют как на экономику страны в целом, так и на отдельные социально-экономические системы. Успех хозяйственным субъектам обеспечивает конкурентоспособность. Конкурентоспособность в общем виде – это оценочная категория, которая характеризует возможность

оцениваемого объекта успешно конкурировать [1]. Для определения конкурентоспособности фирмы необходимо учитывать совокупность ряда факторов: качество продукции, наличие эффективной стратегии, использование новейших технологий, система менеджмента, налоговая среда, в которой действует фирма и прочие.

Для фирмы важным фактором всегда был, есть и остается ее персонал, который, наряду со всеми перечисленными факторами, играет важнейшую роль в конкурентоспособности. Обеспечение конкурентоспособности персонала должно быть актуальной задачей развития любой фирмы. Для руководителей повышение конкурентоспособности фирмы происходит через повышение конкурентоспособности выпускаемых товаров или услуг. Это справедливо, с одной стороны, так как конку-

рентоспособность товара – это такой уровень его экономических, технических и эксплуатационных параметров, который позволяет выдержать соперничество (конкуренцию) с другими аналогичными товарами на рынке [2]. Но, с другой стороны, сегодня предприятия не могут рассчитывать только на успешно созданный и выпущенный на рынок продукт, так как это не означает обеспечения постоянного успеха компании, ее конкурентного преимущества. Если раньше конкурентное преимущество определялось, в основном, использованием новых технологий, наличием материальных ресурсов, уникальностью товара или услуги, то сегодня можно с уверенностью утверждать, что одним из главных конкурентных преимуществ фирмы является персонал. Конкурентное преимущество предприятия зависит от эффективного использования интеллектуального потенциала работников. Успех в работе фирмы во многом зависит от грамотно выстроенной системы управления персоналом.

Конкурентоспособность персонала, так же как и конкурентоспособность фирмы, товара или услуг, характеризуется количественными и качественными показателями. Среди количественных показателей можно выделить: финансовые результаты деятельности фирмы, доля на рынке; показатели использования трудовых ресурсов. Среди качественных: корпоративная культура, психологический климат в коллективе, стратегия и перспективы развития, наличие разработок и методов, оригинальных для данной фирмы. Повышение конкурентоспособности персонала является процессом, к которому должны стремиться как сами работники, так и предприятия, в которых они работают. Для этого работник должен расширять свои знания и квалификацию, наращивать уровень профессионализма. Компания, в свою очередь, должна способствовать этому, мотивируя работника к обучению и подготовке. Таким образом, обучение персонала и управление знаниями являются одними из ключевых факторов успеха и конкурентного преимущества современного предприятия.

Примером наличия в компании сильных конкурентных преимуществ может служить Иностранное унитарное предприятие «Бритиш Американ Табакко» в Беларуси. Это известная международная компания с богатой историей успехов

и побед. Компания придерживается высочайших стандартов работы с персоналом и создает хорошие условия для профессионального развития, что не может не отразиться на ее конкурентоспособности. К конкурентным преимуществам компании можно отнести наиболее востребованные и популярные, по мнению соискателей и работников, условия труда, среди которых: комфортабельные, современные офисы в едином корпоративном стиле, как в головном офисе, так и в региональных; полный социальный пакет, включающий медицинское страхование (страхование путешествующих, от несчастных случаев, дополнительное страхование членов семей и пр.), ведение беременности, оплата лекарственных препаратов; предоставление всем сотрудникам компании оплаты мобильной связи, для некоторых категорий предусмотрен служебный автомобиль; в компании принят годовой бонус. Предоставляются возможности для личностного развития и карьеры посредством развития на рабочем месте, проведения тренингов и обучающих программ, наставничества, кросс-функциональных заданий и проектов, а также возможности взаимодействовать с представителями компании по всему миру. Преимуществами работы в «Бритиш Американ Табакко» также является развитая корпоративная культура, корпоративная социальная ответственность компании. Постоянно повышая свою конкурентоспособность, «Бритиш Американ Табакко» реализовывает целый ряд проектов и инициатив различных направлений [3].

Стоит отметить, что для победы в конкурентной борьбе необходимо всего лишь найти и развить свои конкурентные преимущества, а также эффективно их использовать в дальнейшем.

Литература

1. Конкурентоспособность: понятия и основные принципы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.managerline.ru/stmans-256-1.html> – Дата доступа: 28.02.2016.
2. Паньков, А. Конкурентные преимущества: в поисках новых возможностей [Электронный ресурс] / А. Паньков, Д. Хохлов // Дело. – Режим доступа: <http://delo.by/news/~shownews/2009100106> – Дата доступа: 28.02.2016.
3. О компании «Бритиш Американ Табакко» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://batcareer.by/> – Дата доступа: 28.02.2016.