

РОЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОСТИЖЕНИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В КОНДИТЕРСКОЙ ОТРАСЛИ

П. Е. Моисеева

*Белорусский государственный университет, пр. Независимости 4,
220030, г. Минск, Беларусь, moiseevaPE@bsu.by*

Научный руководитель – Н. С. Данилова, магистр менеджмента

В статье рассмотрена роль эффективного управления персоналом в повышении конкурентоспособности организаций. Определены основные факторы конкурентоспособности предприятий кондитерской отрасли. Проведена сравнительная характеристика современных условий деятельности для различных групп организаций рассматриваемой отрасли.

Ключевые слова: управление персоналом; кондитерская отрасль; обучение персонала; стратегии найма; конкурентоспособность; мотивация.

В настоящее время система управления персоналом стала одним из важнейших факторов повышения конкурентоспособности организации. Существует множество механизмов для достижения конкурентных преимуществ путем совершенствования системы управления персоналом организации, такие как: качественный подбор, совершенствование системы обучения и адаптации персонала, поддержание мотивационного фона персонала и рационализация стратегического управления [1, 75с.].

Предприятия кондитерской отрасли Республики Беларусь можно разделить на две группы: организации малого и среднего бизнеса (локальные кондитерские, предприниматели, мелкие поставщики в заведения общественного питания) и крупные предприятия/фабрики. Для каждой из групп характерны свои тенденции развития и риски, а также особенности системы управления персоналом (Таблица).

Сравнительная характеристика организаций кондитерской отрасли

Критерий	Малый и средний бизнес	Крупные предприятия
Направления развития	Собственное экологичное локальное производство с использованием натуральных компонентов. Уникальность продукта со стороны внешнего вида, рецептуры и интересного дизайна. Ориентация на здоровое питание (продукты без глютена, лактозы).	Расширение сегмента, создание новой уникальной продукции, масштабирование производства. Экологически чистое производство, натуральное сырье без добавок. Нацеленность на экспорт. Брендинг. Использование нового – высокотехнологичного оборудования.

Критерий	Малый и средний бизнес	Крупные предприятия
Угрозы	Высокая конкуренция, низкий порог входа на рынок и угрозы со стороны крупных фирм. Активные затраты на маркетинг и иные методы для повышения узнаваемости. Высокие затраты на производство. Санкции.	Высокая доля импортной продукции на рынке. Надежность поставщиков. Изменения в законодательстве и иных нормативных документов. Риски репутационных потерь. Санкции.
Система управления персоналом	Управление персоналом часто осуществляется непосредственно руководителем или небольшой группой руководителей. Индивидуальное внимание к сотрудникам. Простое и прямое общение между сотрудниками и руководителями	Структурированность, присутствие сложных систем управления. Использование технологий по автоматизации определенных процессов. Стратегический подход. Зачастую существуют устойчивые HR-процессы и политики, такие как процедуры найма, оценки, вознаграждения, мотивации, обучения и развития.

Проанализировав данные таблицы, отметим, что общим для обеих групп стала ориентация на экологически чистую и здоровую продукцию. Однако присутствует значительное различие в системе управления персоналом, крупные фирмы отличаются высокой вариативностью и масштабом.

Из приведенных выше данных можно выделить несколько основных ключевых факторов успеха организации кондитерской отрасли:

- Внедрение новых технологий и сохранение высокого качества ингредиентов поможет увеличить эффективность, снизить издержки и повысить качество продукции.

- Быстрое реагирование на изменения вкусов и требований рынка, а также адаптация к новым тенденциям развития и растущему уровню конкуренции позволяет компании сохранять и повышать конкурентоспособность.

Система управления персоналом, отвечающая за человеческий капитал, имеет значительный вес для функционирования и развития организации. Современный менеджмент отличается своей вариативностью и технологическими новшествами, с учетом все большей автоматизации бизнес-процессов. В кондитерской отрасли, как и во многих других отраслях пищевой промышленности, эффективное управление персоналом играет ключевую роль по нескольким причинам:

- Точность и детализация: производство кондитерских изделий часто требует высокой точности и детализации при разработке и реализации рецептов и процессов.

- Творчество и инновации: кондитерская промышленность также требует творческого подхода и инноваций при разработке новых и совершенствовании существующих продуктов.

Повышение эффективности системы управления персоналом не только позволяет достигнуть благоприятного климата в компании, но и улучшить показатели производимой продукции и выработки персонала, что в свою очередь влияет на повышение конкурентоспособности предприятия. Существует множество методов, способствующих улучшению системы управления персоналом, стоит отметить, что каждый из них применяется для разных уровней управления персоналом, начиная от подбора, заканчивая работой над корпоративной культурой организации. Безусловно, применение того или иного метода зависит от поставленных целей организации и существующих слабых сторон в системе управления персоналом [3, с. 30].

В качестве успешного примера по внедрению методов повышения эффективности системы управления персоналом кондитерской сферы можно отметить компанию «СладКо».

С помощью технологии по автоматизации «HRM-системы» было автоматизировано большинство процессов администрирования кадров этого предприятия: ведение штатного расписания, ведение карточек сотрудников, кадровое делопроизводство. Благодаря внедрению системы была упорядочена структура предприятия и выстроены все бизнес-процессы, связанные с кадровыми вопросами, повышена точность расчета заработной платы и снижена трудоемкость процесса подготовки к расчету [2].

Очевидно, что повышение эффективности управления персоналом положительно сказывается на качестве производимой продукции, общей благоприятной обстановке в коллективе и повышении конкурентных преимуществ в целом. Однако, существуют определенные риски, связанные с изменением системы управления персоналом. Из возможных рисков можно отметить:

- Внедрение новой системы или технологии управления персоналом может потребовать значительных финансовых вложений, включая программное обеспечение, обучение персонала и консультационные услуги.

- Некоторые сотрудники могут сопротивляться изменениям в системе управления персоналом из-за страха перед неизвестностью, потерей привычного уклада и отсутствием информации о причинах и преимуществах изменений.

- В процессе использования новых HR-системы можно столкнуться с техническими проблемами, такими как ошибки в программном обеспечении, несовместимость с другими системами и недостаточная масштабируемость.

В заключение следует отметить, что эффективное управление персоналом играет ключевую роль в достижении конкурентных преимуществ в кондитерской отрасли. Оперативное реагирование на изменения во внешней среде и внедрение инновационных технологий в управлении способствует повышению производительности, качества продукции, обслуживания клиентов и повышению конкурентоспособности организации.

Учитывая динамичный характер и острую конкуренцию в кондитерской отрасли, организациях следует постоянно совершенствовать свои методы управления персоналом, чтобы адаптироваться к меняющимся условиям и требованиям рынка. Совершенствуя систему управления персоналом и внедряя технологии автоматизации систем менеджмента, компании кондитерской отрасли могут укрепить свои позиции, получить конкурентные преимущества и обеспечить долгосрочное устойчивое развитие.

Библиографические ссылки

1. *Ивановская Л. В.* Стратегическое управление персоналом как фактор усиления конкурентных преимуществ организации/ Л.В. Ивановская // Вестник университета № 2. 2017. С. 73–76.
2. СладКо, кондитерское объединение [Электронный ресурс] // TADVISER. URL:[https://www.tadviser.ru/index.php/Проект:СладКо,_кондитерское_объединение_\(НRB/Управление_персоналом_и_расчет_заработной_платы\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Проект:СладКо,_кондитерское_объединение_(НRB/Управление_персоналом_и_расчет_заработной_платы)) (дата обращения: 24.02.2024).
3. *Шаваев Р. Х.* Факторы конкурентоспособности кондитерского предприятия / Р. Х. Шаваев, А. Б. Бабанов // Вестник науки. 2022. № 1 (46). С. 29–34.