

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ – ОСНОВНОЕ КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ

Рожкова Алена Викторовна, старший преподаватель кафедры
«Менеджмент в АПК», ИЭиУ АПК
Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия
e-mail: alena-mf@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос трудовых ресурсов в организации и то, как они влияют на экономическое благосостояние фирмы и ее конкурентоспособность. Актуальность данного вопроса не вызывает сомнений. В современном мире невозможно представить себе большое место без таких финансовых институтов, как банки. Обеспечение сотрудникам благоприятных условий труда позволит не только качественно и добросовестно выполнять им определенные трудовые функции, но и благоприятно скажется на развитии самой фирмы, создаст для нее конкурентоспособные преимущества. Именно поэтому вопросы о влиянии работоспособности работника на конкурентоспособность фирмы, весьма актуальны в условиях современно общества.

Ключевые слова: организация, бизнес, персонал, трудовые ресурсы, конкурентное преимущество, трудовая мотивация, стимулирование, конкурентоспособность.

HUMAN RESOURCES ARE THE MAIN COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE ORGANIZATION

Rozhkova Alena Viktorovna, Senior lecturer of the Department of "Management in Agriculture",
Institute of Economics and Management in AIC
Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia
e-mail: alena-mf@mail.ru

Abstract. The article considers the issue of labor resources in the organization and how they affect the economic well-being of the company and its competitiveness. The relevance of this issue is beyond doubt. In the modern world, it is impossible to imagine a large place without such financial institutions as banks. Providing employees with favorable working conditions will not only allow them to perform certain labor functions efficiently and conscientiously, but will also have a favorable impact on the development of the company itself, will create competitive advantages for it. That is why the questions about the impact of the employee's working capacity on the competitiveness of the company are very relevant in the conditions of modern society.

Key words: organization, business, personnel, labor resources, competitive advantage, labor motivation, incentive, competitiveness.

"Каждый вечер 95 процентов всех активов моей компании разъезжаются на машинах по домам. Моя задача - создать такие условия труда, чтобы на следующее утро у всех этих людей возникло желание вернуться обратно", - Джеймс Гуднайт (американский исследователь, предприниматель, основатель и руководитель компании SAS)

В данном высказывании Д. Гуднайт раскрывает проблему ценности кадров как основного конкурентного преимущества в устройстве любого бизнеса, их относительного веса среди всех активов компании. Автор убежден, что ему требуется создавать привлекательные условия труда для того, чтобы компанию двигали вперед люди, поистине заинтересованные в этом, и только в этом случае бизнес станет действительно сильным конкурентом в своей сфере. С Д. Гуднайтом невозможно не согласиться.

Бизнес — самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, предоставления услуг и других действий, зарегистрированная и (если необходимо) лицензированная в установленном законом порядке. К основным видам бизнеса относят производственный, торговый, финансовый, страховой, посреднический и другие. Любой из этих видов в той или иной форме имеет активы — ресурсы, от которых отдельно взятый бизнес ожидает экономической выгоды в будущем. [1-4]

По Гуднайту, его основными активами являются его работники: именно от них он ждет прорывных результатов. По качеству условий труда, созданных для сотрудников, можно легко определить успешность компании, ведь благодаря большому спросу со стороны работников, в такую компанию попадают лишь лучшие из лучших.

Общеизвестно, что текучка кадров создает множество проблем организациям. Однако, в некоторых случаях смена сотрудников неизбежна. Не каждый человек захочет долго работать на не слишком престижной или неперспективной должности. Получив необходимые знания и опыт коллективной работы над проектом, сотрудники уходят, не успев отработать средства, которые были вложены организацией в развитие персонала.

Потери от смены персонала можно снизить, для этого менеджер по управлению персоналом должен определить истинные причины увольнения сотрудников и более тщательно отбирать работников в процессе подбора персонала. Нужно понимать, чего хочет работник - передвигаться с места на место в поисках более выгодных условий, при этом бессознательно подрывая свою репутацию, или же выбрать стабильно работающую организацию, которая будет содействовать его стремлению к профессиональному и личностному росту. Однако, даже отобрав высококлассных специалистов, имеющих навыки коллективной работы, не всегда удается сформировать сплоченную команду. В результате коллективная работа сотрудников над проектом имеет низкую эффективность и возможны серьезные ошибки в их деятельности, что никак не способствует лояльности персонала к организации.[5-9]

Процессам частой смены персонала есть противодействие. Для удержания работников менеджеру по управлению персоналом нужно правильно сочетать методы мотивации персонала в различных условиях и на разных этапах развития бизнеса. Грамотный менеджер должен мотивировать персонал как морально, так и материально. [10-12] Поскольку наиболее распространенная причина ухода сотрудников - небольшая зарплата, система материальных вознаграждений может стать одним из самых результативных инструментов мотивации персонала. Удержать сотрудника в организации даже при невысокой оплате труда может хороший психологический климат. Для любого специалиста огромное значение имеет осознание того, что он делает важную работу и является ценным сотрудником для организации.

Трудовая мотивация является решающим фактором успеха в управлении организацией. Она представляет собой процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации. В свою очередь, стимулирование может носить как материальный (з/п, премии и т.д.), так и нематериальный характер (самореализация, признание коллектива и руководства, профессиональный рост и т.д.). В задачи эффективного менеджера входит построение системы мотивации, сочетающей в себе данные аспекты. [13-16]

Целью каждого предпринимателя должно быть создание гибкой системы мотивации трудовых ресурсов предприятия, которая позволит добиться их максимальной эффективности и продуктивности, в целях достижения успешного функционирования фирмы на рынке. Основная задача руководителя, который желает иметь конкурентное преимущество, состоит в том, чтобы сформировать у персонала высокий уровень трудовой мотивации.

Сторонами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. Работник — это физическое лицо, вступившее в правоотношения с работодателем и использующее свои умственные и физические способности в целях получения соответствующего вознаграждения. Работодатель — это физическое или юридическое лицо, вступившее в правоотношения с работником, которое выплачивает определенное вознаграждение за использование способностей работника. [16]

Трудовые ресурсы — это часть населения, которая обладает физическими и умственными способностями, необходимыми для осуществления трудовой деятельности. Трудовыми ресурсами на конкретном предприятии считается совокупность всех работников, с которыми работодатель заключил трудовой договор. Чтобы стимулировать рост прибыли и качественное развитие своей фирмы, предприниматель должен использовать определенную систему мотивацию своих работников к эффективной трудовой активности. [17]

Мотивация к труду — это совокупность внутренних и внешних факторов, движущих сил, которые побуждают человека заниматься деятельностью, направленной на достижение личных целей или целей хозяйствующего субъекта. Факторами, стимулирующими трудовую активность экономического субъекта, являются заработная плата, премии, система бонусов, признание ценности труда работника и достойное отношение к нему, возможность повышения квалификации служащего за счет работодателя. Благодаря использованию этих инструментов предприниматель способен

создать необходимые условия мотивации труда работников, эффективная деятельность которых создаст данной фирме ряд конкурентных преимуществ и экономических выгод.[18-20]

Перейдем к фактическому обоснованию данного высказывания.

Первым аргументом может послужить факт из социальной жизни. Руководство Макдоналдс, прекрасно понимая, что корпоративный дух и мотивация к труду – основания успеха всего бизнеса в сфере быстрого питания, приняло на вооружение систему поощрения, включающую премии наиболее активным работникам и возможность получения более высокой квалификации любому служащему, выполняющему ряд простых условий. В результате подобной стратегии Макдоналдс привлекает много молодежи, которая видит перспективы карьерного роста и дальнейшего трудоустройства на более престижные должности; в свою очередь это обеспечивает компании огромный приток активных трудовых ресурсов, замотивированных работать максимально эффективно.

Следующим аргументом может стать пример из истории. Несмотря на бурный экономической рост в США в предвоенные годы многим рабочим всё же не хватало средств, чтобы обеспечить своим семьям достойный уровень жизни, а тяжелые условия труда резко снижали производительность предприятий. Именно в это время Генри Форд вводит на своих завод 8 часовой рабочий день и даже повышает заработную плату своим служащим и рабочим, и все для того, чтобы остановить текучесть кадров и стимулировать осуществление продуктивной и качественной трудовой деятельности. Такой подход к позволил бизнесмену выстоять на фоне падений и банкротств многих видных компаний в те противоречивые годы.

Из всего вышперечисленного можно сделать следующий вывод: в интересах каждого работодателя создать такие условия труда и систему мотивации к нему, чтобы поднять производительность и качество деятельности работников на новый уровень, что незамедлительно отразится на экономическом благосостоянии фирмы и ее конкурентоспособности. И это должен учитывать каждый человек, планирующий или уже открывший собственное предприятие.

Список литературы

1. Рожкова, А. В. Цифровые технологии в российском образовании / А. В. Рожкова // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития: Материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 21–23 апреля 2020 года / Ответственные за выпуск Е.И. Сорокатая, В.Л. Бопп. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2020. – С. 44-47.
2. Шупикова, Н. И. Основные направления реструктуризации предприятия для повышения эффективности экономической деятельности / Н. И. Шупикова, А. В. Рожкова // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества : сборник научных статей Всероссийской молодежной научной конференции : в 4 т., Курск, 05 июня 2020 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 320-323.
3. Рожкова, А. В. Цифровые технологии в российском образовании: шаги развития / А. В. Рожкова // Социально-экономическая политика страны и Сибирского региона в условиях цифровой экономики : Материалы XII международной научно-практической конференции, посвященной 55-летию Алтайского филиала Финуниверситета, Барнаул, 18–19 июня 2020 года / под общ. ред. В.А. Ивановой, Т.Е. Фасенко. – г. Барнаул: ИП Колмогоров И.А., 2020. – С. 188-193.
4. Рожкова, А. В. Персонал банка как инструмент повышения его эффективности / А. В. Рожкова // Проблемы современной аграрной науки: Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2020 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2020. – С. 294-298.
5. Астаева, Ю. А. Расходы на образование - инвестиции в будущее / Ю. А. Астаева, А. В. Рожкова // Математическое моделирование и информационные технологии при исследовании явлений и процессов в различных сферах деятельности : Сборник материалов международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, посвященной 70-летию кафедры высшей математики, Краснодар, 19 февраля 2021 года / Отв. за выпуск Н.В. Третьякова. – Краснодар: Новация, 2021. – С. 23-26.
6. Рожкова, А. В. Международный опыт реализации на предприятиях АПК систем заработной платы / А. В. Рожкова, Э. В. Степанова // Проблемы современной аграрной науки: Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2018 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2018. – С. 161-164.

7. Зарубина, А. Р. Команда - ключевой фактор успешности организации / А. Р. Зарубина, В. Д. Микешина, А. В. Рожкова // Математическое моделирование и информационные технологии при исследовании явлений и процессов в различных сферах деятельности : Сборник материалов международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, посвященной 70-летию кафедры высшей математики, Краснодар, 19 февраля 2021 года / Отв. за выпуск Н.В. Третьякова. – Краснодар: Новация, 2021. – С. 121-124.
8. Using linear regression with the least squares method to determine the parameters of the Solow model / A. A. Boyko, V. V. Kukartsev, V. S. Tynchenko [et al.] // Journal of Physics: Conference Series, Krasnoyarsk, Siberia, 28 февраля 2020 года. – Krasnoyarsk, Siberia, 2020. – P. 012016. – DOI 10.1088/1742-6596/1582/1/012016..
9. Степанова, Э. В. Проблемы взаимодействия топ-менеджера и собственника предприятия в России / Э. В. Степанова, А. В. Рожкова // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития : материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 16–18 апреля 2019 года / Красноярский государственный аграрный университет. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2019. – С. 294-297.
10. Antamoshkina, O. Forecasting the Population Life Quality as a Tool of Human Capital Management / O. Antamoshkina, O. Zinina, Ju. Olentsova // Advances in economics, business and management research: Proceedings of the "New Silk Road: Business Cooperation and Prospective of Economic Development" (NSRBCPED 2019), St. Petersburg, 07–08 ноября 2019 года. – St. Petersburg: Atlantis Press, 2019. – P. 821-825
11. Antamoshkina, O. I. The problem of choosing a consumer segment in the agro-industrial complex / O. I. Antamoshkina, N. V. Kamenskaya, J. A. Olentsova // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science: conference proceedings, Krasnoyarsk, Russia, 13–14 ноября 2019 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. – Krasnoyarsk, Russia: Institute of Physics and IOP Publishing Limited, 2020. – P. 22056. – DOI 10.1088/1755-1315/421/2/022056.
12. Nezamova, O. A. Problems and prospects of agro-industrial complex in the Krasnoyarsk region / O. A. Nezamova, J. A. Olentsova // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Krasnoyarsk, 18–20 ноября 2020 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. – Krasnoyarsk, Russian Federation: IOP Publishing Ltd, 2021. – P. 22034. – DOI 10.1088/1755-1315/677/2/022034
13. Nezamova, O. The role of marketing in increasing competitiveness of the region / O. Nezamova, Ju. Olentsova // Proceedings of the 2nd International Scientific Conference on Innovations in Digital Economy (SPBPU IDE '20), Saint-Petersburg, 22–23 октября 2020 года. – Saint-Petersburg: Association for Computing Machinery (ACM), 2020. – DOI 10.1145/3444465.3444481
14. Nezamova, O. A. Risk management at the enterprises of agroindustrial complex / O. A. Nezamova, Ju. A. Olentsova // Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. – 2021. – Vol. 10. – No 1(34). – P. 229-232. – DOI 10.26140/anie-2021-1001-0055.
15. Olentsova, Y. A. Viral marketing / Y. A. Olentsova // Era of Science. – 2016. – No 5. – P. 26
16. Sharopatova, A. V. Management of cash flows in agricultural organizations / A. V. Sharopatova, Zh. N. Shmeleva // Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. – 2019. – Vol. 8. – No 3(28). – P. 393-396. – DOI 10.26140/anie-2019-0803-0091
17. Sharopatova, A. V. The current situation of the poultry industry and the formation of a strategy for its sustainable development in the region / A. V. Sharopatova, N. I. Pyzhikova, J. A. Olentsova // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science: conference proceedings, Krasnoyarsk, Russia, 13–14 ноября 2019 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. – Krasnoyarsk, Russia: Institute of Physics and IOP Publishing Limited, 2020. – P. 22061. – DOI 10.1088/1755-1315/421/2/022061
18. Stepanova, E. V. Engineering centers for the innovative development of the regional agricultural enterprises / E. V. Stepanova, N. A. Dalisova, M. V. Karaseva // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Krasnoyarsk, 18–20 ноября 2020 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. – Krasnoyarsk, Russian Federation: IOP Publishing Ltd, 2021. – P. 22085. – DOI 10.1088/1755-1315/677/2/022085.
19. Янова, М. Г. Инновационный потенциал специалистов среднего профессионального образования и их самоопределение в профессиональном плане / М. Г. Янова, Ю. А. Оленцова // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы : Сборник статей по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Красноярск - Барнаул - Челябинск - Омск - Нижний Новгород - Москва - Санкт-Петербург, 02–17

ноября 2020 года / Под общей редакцией А.Г. Миронова. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2020. – С. 346-348.

20. Янова, М. Г. Использование инновационных средств обучения при подготовке специалистов СПО / М. Г. Янова, Ю. А. Оленцова // Ресурсосберегающие технологии в агропромышленном комплексе России: Материалы Международной научной конференции, Красноярск, 19 ноября 2020 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2020. – С. 299-303