

Литература

1. Транспортная отрасль Беларуси: итоги 2020 года – INFOTRANS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infotrans.by/2021/02/08/transportnaya-otrasl-belarusi-itogi-2020-goda/> – Дата доступа: 11.11.2021.
2. Покупай раньше – плати меньше. С 23 июля 2021 года в дневных скоростных поездах № 717/718 и № 721/722 Москва – Минск действует динамическое ценообразование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rw.by/corporate/press_center/news_of_passengers/2021/07/pokupay-ranshe-plati-menshe-s-23-iyulya-2021-goda-v-dnevnykh-skorostnykh-poezdakh-717-718-i-721-722. – Дата доступа: 11.11.2021
3. Влияние эпидемии COVID-19 на логистические тренды и транспортные отрасли – 4Logist [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://4logist.com/impact-of-covid-19-epidemic-on-logistics-trends-and-transport-industries>. – Дата доступа: 11.11.2021
4. За 10 месяцев 2021 года по оперативным данным Белорусская железная дорога перевезла 105,6 млн тонн грузов [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.rw.by/corporate/press_center/news_of_cargo_carriers/2021/11/za-10-mesyatsev-2021-goda-po-operativnym-dannym-belorusskaya-zheleznaya-doroga-perevezla-105-6-mln-t. – Дата доступа: 11.11.2021.

УДК 658.3

Иванова А. С., Голенко А. В., студенты
УО «Брестский государственный технический университет»
г. Брест, Республика Беларусь

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪКТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Управление развитием персонала затрагивает достаточно широкую область деятельности личности во всем ее разнообразии и сложности. Исследуя широкую совокупность факторов, положительно влияющих на повышение эффективности труда персонала и конкурентоспособность организации на рынке, разрабатываются подходы к формированию интеллектуального, творческого и культурного потенциала работников как отдельного предприятия, так и трудового потенциала общества в целом.

Эффективное функционирование любой организации прежде всего определяется степенью развития ее персонала. В условиях современного быстрого старения теоретических знаний, умений и практических навыков, способность организации постоянно осуществлять развитие своих работников является одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности предприятия на рынке, обновления и роста объемов производства товаров или предоставления услуг [1].

Развитие персонала представляет собой многогранное и сложное понятие, охватывающее широкий круг взаимосвязанных психологических, педагогиче-

ских, социальных и экономических проблем. Выяснение его сущности предполагает определение содержания таких ключевых понятий как личность, гармоничное развитие личности, профессиональное развитие личности.

Личность – это устоявшаяся система социально значимых черт, всесторонне характеризующих индивида. Личность является продуктом публичного развития и включения индивидов в систему социальных отношений методом активной предметной деятельности и общения. Гармоничное развитие личности — это разносторонний процесс обретения и совершенствования физических, психологических, моральных и экономических качеств личности в их размерности, слаженном сочетании и органическом единстве. Гармоничное развитие личности означает всестороннее развитие человека как создание социального, обладающего сознанием, активного, способного к результативному труду.

Профессиональное развитие личности – это подготовка и адаптация личности к работе по конкретной профессии или специальности. Оно отражает процесс подготовки человека к конкретному виду трудовой деятельности, включает в себя овладение личностью нужных теоретических знаний, умений и практических навыков, социальных норм поведения, системы нравственных ценностей и экономических качеств.

Таким образом, развитие персонала – это совокупность организационно-экономических, социальных и педагогических методов, форм и мероприятий службы управления персоналом организации в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирование резерва руководителей и усовершенствование социальной структуры персонала. Развитие персонала включает мероприятия по оценке кадров для осуществления производственной адаптации и аттестации персонала, планирования трудовой карьеры рабочих и специалистов, социального развития персонала и т. д.

Если развитие персонала осуществляется преимущественно в рамках организации или по ее инициативе и содействие вне производства, то профессиональное развитие личности может выходить из рамки трудовой деятельности на предприятии, проводиться не только за счет средств организации, но и за счет бюджетных или собственных средств гражданина. Профессиональное развитие личности внутри предприятия выражается понятием «профессиональное развитие персонала». Профессиональное развитие персонала – это целенаправленное и систематическое влияние на работников путем осуществления профессионального обучения на протяжении их трудовой деятельности на предприятии с целью достижения высокой эффективности производства или предоставленных услуг, повышения конкурентоспособности персонала на рынке труда, обеспечения выполнения работниками новых более сложных задач на основе максимально возможного использования их способностей и возможностей.

Профессиональное обучение персонала — целенаправленный процесс формирования у работников организации теоретических знаний, умений и практических навыков с помощью специальных методов и форм, необходимых персоналу организации сейчас или в будущем. Оно направлено на обеспечение трудовой самореализации личности, формирование у нее углубленных профессио-

нальных знаний, умений и навыков, получения первой или новой профессии или специальности на основе имеющегося образовательного уровня и опыта предыдущей практической работы, что способствует повышению конкурентоспособности персонала в условиях рыночной экономики.

Переподготовка персонала – это профессионально-техническое или высшее обучение, направленное на овладение другой профессией рабочими или специалистами с высшим образованием, уже получившие первичную профессиональную подготовку в профессионально-технических или высших учебных заведениях.

Повышение квалификации персонала – это профессионально-техническое или высшее обучение рабочих или специалистов с высшим образованием, что позволяет расширять и углублять ранее полученные работниками знания, умения и практические навыки на уровне требований современного производства или сферы услуг.

Профессионально-квалификационное продвижение персонала – это процесс перемещения рабочих, специалистов с высшим образованием организации между профессиональными, квалификационными и должностными группами персонала в результате овладения им новыми знаниями, умениями и практического опыта работы [2].

Управление развитием персонала способствует эффективному использованию трудового потенциала личности, повышению социальной и профессиональной мобильности, выступает средством профилактики массовой безработицы, играет значительную роль в подготовке работников для осуществления структурной и технологической перестройки отраслей экономики. Это положительно влияет на увеличение объемов и обновление номенклатуры выпуска продукции или услуг, обеспечивает улучшение результатов финансовой деятельности предприятия. В таких условиях развитие персонала является одним из важнейших направлений рационального функционирования любой организации, конкурентоспособности ее на рынке.

Одновременно развитие персонала способствует повышению уровня конкурентоспособности самих работников на рынке труда. Они, повышая свой уровень квалификации или овладевая новой профессией или специальностью путем усвоения новых знаний, умений и навыков, получают дополнительные возможности для планирования трудовой карьеры как в организации, так и за ее пределами. Даже в случае безработицы в результате высвобождения от предприятия обученная личность быстрее найдет себе новую работу, легче сможет организовать собственное дело и тем самым обеспечить трудоустройство других граждан. Развитие персонала обеспечивает повышение всеобщего интеллектуального уровня личности, расширяет ее эрудицию и круг общения, поскольку образованный человек свободно ориентируется в современном сложном мире, в отношениях с людьми. В результате улучшается морально психологический климат в структурных подразделениях предприятия, повышается мотивация работников к труду, их верность целям и стратегическим задачам организации, обеспечивается преемственность в управлении, а также снижается текучесть кадров [3].

Стратегия развития персонала тесно взаимосвязана со стратегией управления персоналом, стратегией управления организации. Стратегическое управление позволяет организации укрепить свое положение на рынке путем реализации поставленных целей. Успешная реализация стратегии предпринимательства требует для организации персоналов-новаторов, которые должны иметь гибкое мышление, желание брать ответственность за принятие управленческих рисков, работать по 15 часов в сутки, уметь сотрудничать в группах, постоянно повышать уровень профессионального мастерства. Указанному варианту стратегии управления организации соответствует такая стратегия развития знаний, умений и практических навыков персонала, что дает возможность освоить новые направления деятельности компании. Это обеспечивает гибкость мышления и действий работников, активное их участие в разработке и реализации новых проектов организации производства товаров или оказания услуг.

Стратегия динамичного роста предполагает изменение целей и структуры организации. Задача в данном случае состоит в нахождении баланса между необходимыми изменениями и стабильностью. В таких условиях работники организации должны быстро адаптироваться к изменениям, интенсивно овладевать теми знаниями, умениями и практическими навыками, которые необходимы персоналу для решения задач стратегии динамичного роста.

Задачей стратегии развития персонала по указанному варианту стратегии управления организации является обеспечение непрерывного повышения квалификации работников, осуществление их профессиональной переподготовки в соответствии с изменениями целей и структуры предприятия. В результате расширения сфер и объемов деятельности особое внимание уделяется планированию трудовой карьеры персонала, его профессионально-квалификационному продвижению, формированию резерва на новые должности руководителей структурных подразделений компании.

Стратегия прибыли проводится организациями, находящимися на стадии зрелости и рассчитывающими получать постоянную прибыль за счет реализации товаров или услуг, которые пользуются устойчивым спросом на рынке. Основной задачей организации по такой стратегии управления является увеличение выпуска продукции или предоставления услуг при минимизации затрат, а система управления состоит из четких процедур, правил, направленных на регулярный и жесткий контроль, максимально возможное устранение неопределенности в производственном процессе.

В соответствии с этими условиями стратегия развития персонала основывается на относительно устойчивых требованиях к уровню профессионального мастерства работников, задачи службы управления персоналом сводятся в основном к поддержанию достигнутого уровня для недопущения снижения объемов доходов или ухудшения качества товаров или услуг путем осуществления непрерывного повышения квалификации работников. Поэтому мероприятия по профессиональной переподготовке и повышению квалификации увольняемых и уволенных работников приобретают важное значение.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации указанных категорий населения должны проводиться предприятиями, службой занятости, учебными заведениями не только за счет средств организаций, но и путем привлечения средств страховых фондов, государственного и местных бюджетов.

При разработке вариантов стратегии управления организации и стратегии развития персонала часто используется категория «компетенция», являющаяся важным понятием всей концепции управления и развития персонала предприятия, усиление его конкурентоспособности на рынке труда.

В аспекте качества конкурентоспособность характеризует определенные признаки, характеризующие совокупность потребительских свойств рабочей силы к эффективному труду: специальность, стаж, возрастные данные, владение иностранными языками и т. д. В аспекте количественных характеристик категория «конкурентоспособность работника» может определяться такими показателями, как производительность труда и эффективность труда, затраты рабочего времени на выполнение определенных операций, качество производимой продукции, расход сырья, топлива и т. д.

Категория «компетентность» в известной степени отражает качественные аспекты конкурентоспособности рабочей силы. Однако она исчерпывающе не раскрывает психофизиологические и социально-психологические особенности человека, которые необходимо оценивать для повышения эффективности управления развитием персонала, выбора наиболее оптимальных вариантов стратегий управления предприятием и соответствующих им стратегий развития персонала. Поэтому наряду с понятием «компетенция» в теории управления развитием персонала, оценке его конкурентоспособности должно место занимает понятие «профессиональная пригодность работника».

Важное значение для обеспечения конкурентоспособности персонала предприятия имеет стимулирование развития работников и рациональное использование их компетенций. Приобретенные работниками в процессе профессионального обучения знания, умения и практические навыки не принесут никакой пользы организации, если рабочие или специалисты с высшим образованием не заинтересованы их реализовать с максимальной эффективностью, не проявляют интереса к своему профессионально-квалификационному продвижению на предприятии и т. д.

В этом смысле профессиональные интересы персонала, его мотивация и устремление являются исключительно важными составляющими конкурентоспособности персонала организации. Их значимость имеет выраженную тенденцию к росту. Поэтому одной из основных задач управления развитием персонала становится оптимизация результатов трудовой деятельности работников благодаря повышению уровня мотивации и устремления к высокопроизводительному труду.

Существенной составляющей конкурентоспособности персонала выступают состояние здоровья и физического развития работника. Поэтому в организации для обеспечения сохранения и развития трудового потенциала должны проводиться мероприятия по здоровому образу жизни, предотвращению случаев профессиональных заболеваний, травматизма и инвалидности. В случае наступления инвалидности следует предусматривать мероприятия по профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью.

Задачи, касающиеся выявления профессиональной пригодности и развития компетенций персонала, являются одними из основных для реализации организацией выбранной стратегии управления [4].

Таким образом, развитие персонала представляет собой многогранное и сложное понятие, охватывающее широкий круг взаимосвязанных психологических, педагогических, социальных и экономических проблем. Выяснение его сущности предполагает определение содержания таких ключевых понятий, как личность, гармоничное развитие личности, профессиональное развитие личности.

Управление конкурентоспособностью персонала – это процесс сравнения потерь предприятия в персонале с имеющимися трудовыми ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие. В данном случае под необходимостью организации в конкурентоспособном персонале понимается необходимый количественный и качественный состав персонала, определяемый в соответствии с выбранной стратегией управления компании.

Управление развитием персонала способствует эффективному использованию трудового потенциала личности, повышению социальной и профессиональной мобильности, выступает средством профилактики массовой безработицы, играет значительную роль в подготовке работников для осуществления структурной и технологической перестройки отраслей экономики. Это положительно влияет на увеличение объемов и обновление номенклатуры выпуска продукции или услуг, обеспечивает улучшение результатов финансовой деятельности предприятия. В таких условиях развитие персонала является одним из важнейших направлений рационального функционирования любой организации, конкурентоспособности ее на рынке.

Литература

1. Огнева А. Ю. Управление персоналом организации / А. Ю. Огнева, М. В. Меленчук. – М. : Проспект, 2016. – 66 с.
2. Волков, Ю. Г. Человек: Энциклопедический словарь / Ю. Г. Волков, В. С. Поликарпов. – М. : Гардарики, 2000.
3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. – М. : Юрайт, 2017. – 382 с.
4. Коломиец, В. М. Выбор стратегии развития конкурентоспособности персонала компании / В. М. Коломиец // Экономика и правительство. – 2008. – № 6. – С. 54–56.

УДК 338.242

Касперук Н. А., Овчарова А. Е., студентки 2 курса, группы ЭУ-37
УО «Брестский государственный технический университет»
г. Брест, Республика Беларусь

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ

В настоящее время маркетинговое управление представляет собой перспективное планирование и прогнозирование, опирающееся на исследование рынка, товаров и покупателей, использование комплексных методов формирования