

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ КОКСОХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

КРАСНОНОСОВА Е. Н.

кандидат экономических наук

КОТЕЛЬНИКОВА Ю. Н.

Харьков

В современных условиях развития рынка предприятиям коксохимической промышленности приходится решать разнообразные проблемы управления для достижения преимущества по отношению к другим предприятиям, т. е. быть конкурентоспособными. Одной из существенных составляющих конкурентоспособности предприятия является кадровое обеспечение в необходимом качественном и количественном составе.

В данный момент предприятия коксохимической промышленности испытывают значительный дефицит компетентных работников, а значит не могут в полной мере реализовать конкурентные преимущества по отношению к другим предприятиям. Все это обуславливает более четкого определения места кадрового обеспечения на предприятии.

Исследованием проблем формирования и использования кадров на предприятии занимались такие известные отечественные и зарубежные ученые, как Г. В. Осовская, О. В. Крушельницкая, В. Н. Гринёва, М. С. Доронина, Г. В. Шокин, А. Я. Кибанов, В. В. Травин, В. А. Дятлов, Е. В. Маслов и другие. В свою очередь вопросам конкурентоспособности предприятия посвятили свои труды такие ученые, как И. Ансофф, К. Боумен, М. Портер, А. Томпсон, А. Стрикленд, Г. Л. Азоева, Л. Г. Раменский, Р. А. Фатхутдинов, А. Ю. Юданов, Ю. Б. Иванов, Н. А. Кизим, А. Н. Тридед, А. Н. Тищенко и другие.

Целью данной статьи является исследование категорий «конкурентоспособность предприятия» и «кадровое обеспечение предприятия», выявление внешних и внутренних факторов, влияющих на конкурентоспособность предприятий коксохимической промышленности, а также определение влияния кадрового обеспе-

чения на конкурентоспособность предприятий коксохимической промышленности.

В экономической литературе отсутствует единый терминологический подход к определению экономической сущности конкурентоспособности предприятия. Многообразие существующих подходов к трактовке этого понятия определяется не достаточно четким определением предмета, объекта исследования проблем конкурентоспособности, а также масштаба конкурентоспособности предприятия (региональный, национальный, мировой уровень).

Исследуя работы, посвященные конкурентоспособности предприятия условно можно выделить три основных направления по определению данной категории (табл. 1).

Авторы считают, что определение конкурентоспособности предприятия в рамках конкурентоспособности его продукции является существенным, но недостаточным подходом, т. к. конкурентоспособность предприятия является более емким понятием и включает в себя множество аспектов деятельности помимо производимой продукции: кадровая, маркетинговая, финансовая, инновационная составляющая и другие.

Под кадровым обеспечением предприятия будем понимать процесс реализации управленческих решений относительно обеспечения потребностей в кадрах путем проведения ряда мероприятий с целью достижения в определенных условиях намеченных результатов.

Своевременное реагирование предприятия на потребности потребителей, действия конкурентов и всю окружающую среду во многом зависит от компетенции кадров, методов и стиля их работы. Правильный подбор, расстановка, постоянное повышение компетентностного уровня и развитие кадров усиливает способность предприятия к внедрению инноваций и позволяет эффективно выживать в условиях жесткой конкуренции.

Определение категории «конкурентоспособность предприятия»

Автор	Определение
1. Определения, которые базируются на внутренней и внешней деятельности предприятия	
Иванов Ю. Б.	Конкурентоспособность предприятия – это способность предприятия к реализации конкурентных преимуществ, которые позволяют ему эффективно развиваться сравнительно с другими предприятиями на внутреннем и внешнем рынках [4].
Тридед А. Н.	Конкурентоспособность предприятия – оценка внутреннего потенциала предприятия относительно конкурентов [2].
Старовойтов М. К.	Конкурентоспособность – «уровень предприятия», является общей мерой интереса и доверия к услугам предприятия на фондовом, финансовом рынках и рынке труда. В качестве основных определяющих факторов этой меры выступают стоимость предприятия, техническая вооруженность рабочих мест, реализуемая концепция управления, управленческие технологии, организационная система, человеческий капитал, стратегический маркетинг, техническая, инвестиционная и инновационная политики [5].
2. Определения, которые базируются на товарной составляющей конкурентоспособности	
Васильева З. А.	Конкурентоспособность предприятий (для потребителей) – возможность удовлетворять потребности (решать проблемы) потребителей на основе производства товаров и услуг, которые преобладают над конкурентами по соответствующему набору параметров [1].
Фатхутдинов Р. А.	Конкурентоспособность предприятия – это возможность производить конкурентоспособный товар [6].
Зулькарнаев И. У. Ильясова Л. Р.	Интегральная конкурентоспособность предприятия по отношению к другим предприятиям – это его возможность занимать определенную долю рынка продукции и возможность увеличивать/уменьшать данную часть [3].
3. Определения, которые совмещают товарную составляющую конкурентоспособности и производственную деятельность субъекта ведения хозяйства	
Тищенко А. Н., Иванов Ю. Б., Кизим Н. А.	Реальная и потенциальная возможность предприятия, а также возможности предприятия по изготовлению, проектированию и сбыту товаров, которые по ценовым и неценовым характеристикам в комплексе более благоприятны для потребителей, чем товары конкурентов [7].
Фасхиев Х. А.	Под конкурентоспособностью предприятия понимается как реальная, так и потенциальная возможность компании разрабатывать, изготавливать, сбывать и обслуживать в конкретных сегментах рынка конкурентоспособные изделия, то есть товары, которые превосходят по качеству и ценовым параметрам аналоги и имеют более приоритетный спрос у потребителей.

С одной стороны кадровое обеспечение предприятия, а следовательно, его конкурентоспособность, испытывает постоянное воздействие внешней среды, с другой стороны, внутренняя среда предприятия оказывает обратное влияние на внешнюю среду. Схематически взаимосвязь кадрового обеспечения с внешними и внутренними факторами конкурентоспособности предприятия показана на рис. 1.

Внешние факторы представлены факторами макросреды и факторами микросреды. Факторы макросреды находятся вне сферы непосредственного контроля со стороны предприятия и могут влиять на его конкурентоспособность. Например, социально-экономическая политика государства аккумулирует обстановку в стране и ситуацию в обществе, способствует созданию оптимальных условий для жизни людей, совершенствует экономические и социальные связи. Неотъемлемой частью социально-экономической политики государства является кадровая политика, которая определяет основные научные принципы подбора, расстановки и развития кадров, совершенствует формы и методы работы с кадрами. Так в настоящее время на предприятиях коксохимической промышленности острый дефицит компетентных работников связан прежде всего с отсутствием необходимой количественной и качественной подготовки кадров рабочих специальностей, что напрямую влияет на снижение конкурентоспособности коксохимических предприятий.

Правовая и нормативная база (политико-правовые факторы) регулируют деятельность предприятия. Особое значение в области кадровой политики имеют такие нормативные акты как Кодекс законов о труде, Законы «О занятости населения», «Об охране труда», «Об образовании», «О коллективных договорах и соглашениях» и Конвенция МОТ.

Не менее важными являются и другие факторы макросреды – международные, географические (положение предприятия, климатические условия), культурные (приверженность к культурным традициям, определенным товарам), экологические (доступность для производства природных ресурсов, экологические препятствия для бизнеса, экологические требования к продукции предприятия) и технологические (ускорение НТП, рост ассигнований на НИОКР).

Факторы микросреды находятся под непосредственным влиянием предприятия и представлены конкурентами, поставщиками, потребителями, товарами-субститутами и стейкхолдерами.

Внешняя среда формирует такие особенности кадрового обеспечения предприятия как демографические особенности; экономические, социальные, психологические качества; определенные знания, умения и навыки потенциального работника.

Внутренние факторы конкурентоспособности предприятие создает, использует и совершенствует самостоятельно. Именно во внутренней среде предприя-

тия при реализации процесса кадрового обеспечения, а именно грамотном определении потребностей в кадрах, их привлечении, использовании, развитии, сохранении, создании кадрового резерва создаются конкурентные преимущества предприятия. Только при полном и адекватном соотношении количественного и качественного кадрового состава возможна полноценная реализация информационной, технико-технологической, социально-экономической, маркетинговой, организационной и производственной составляющих предприятия, а значит его конкурентоспособности.

Итак, решающую роль для успешной деятельности предприятий коксохимической промышленности играет их конкурентоспособность. Проблема конкурентного преимущества занимает центральную роль в теории и практике конкурентоспособности, так как для выживания и эффективного функционирования предприятие должно обладать определенными конкурентными преимуществами. Одной из основных составляющих конкурентных преимуществ предприятий коксохимической промышленности является их грамотное кадровое обеспечение. Эффективная реализация процесса кадрового обеспечения позволяет сформировать такую важную характеристику кадров, как их конкурентоспособность, т. е. работников со сложным комплексом физиологических, социально-бытовых, экономических, психологических, профессиональных, квалификационных и других характеристик, делающих их предпочтительнее в сравнении с другими работниками. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. **Васильева З. А.** Иерархия понятий конкурентоспособности субъектов рынка // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 83–90.
2. **Захаров А. Н.** Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы оценки и механизмы увеличения / А. Н. Захаров, А. А. Зокин // Бизнес и банки. – 2004. – № 1–2. – С. 1–5.
3. **Зулькарнаев И. У.** Метод расчета интегральной конкурентоспособности промышленных, торговых и финансовых предприятий // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 4 (24). – С. 17–27.
4. **Иванов Ю. Б.** Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток: Монографія / Ю. Б. Иванов, П. А. Орлов, О. Ю. Иванова; Нац. акад. наук Укр., Н.-д. центр індустр. проблем розвитку. – Х.: ІНЖЕК, 2008. – 351 с.
5. **Старовойтов М. К.** Практический инструментарий организации управления промышленным предприятием: монография / М. К. Старовойтов, Б. Ф. Фомин. – М.: Высшая школа, 2002. – 294 с.
6. **Фатхутдінов Р. А.** Управління конкурентоздатністю організації: Підручник/ Фатхутдінов Р. А., Осовська Г. В. – К.: Кондор, 2009. – 468 с.
7. Формирование конкурентной позиции предприятия в условиях кризиса: Монография/ [А. Н. Тищенко, Ю. Б. Иванов, Н. А. Кизим и др.]; Н.-и. центр индустр. пробл. развития НАН Украины. – Х.: ИНЖЭК, 2007. – 375 с.

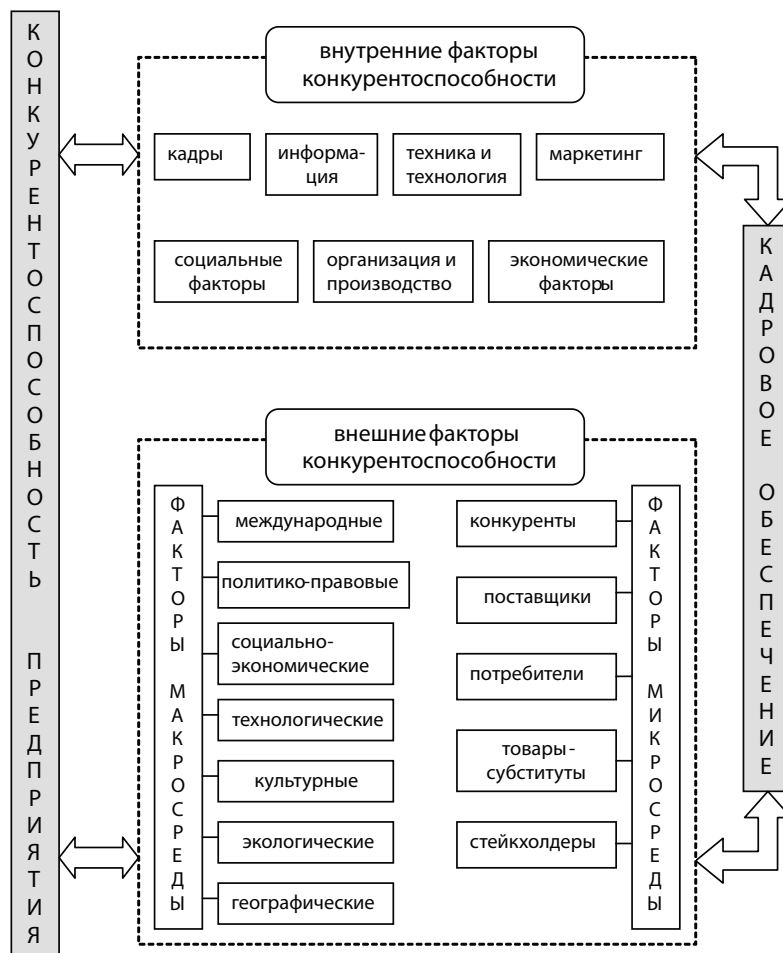


Рис. 1. Взаимосвязь кадрового обеспечения с внешними и внутренними факторами конкурентоспособности