

**Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»**

**Повышение конкурентных преимуществ организации за счет улучшения использования персонала**

*Хлебникова Елизавета Андреевна*

*Студент*

*Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет менеджмента,  
Москва, Россия*

*E-mail: elizavetakhl@gmail.com*

*Научный руководитель*

*к. э. н. Егоренко Анна Олеговна*

В современном динамичном мире нужно уметь реагировать на изменения во внутренней и внешней средах организации.

Это становится возможным при грамотном руководстве организацией. Но компетентности лишь одного человека недостаточно.

Для повышения конкурентных преимуществ организации необходимо рациональное использование персонала.

Человеческие ресурсы являются опорой и основой производительной силы предприятия.

Для фирмы важно серьезно подходить к вопросу найма персонала и работы с человеческими ресурсами. Тогда трудовой коллектив будет являться наивысшим конкурентным фактором предприятия.

Продуманная, зрелая и гибкая система развития персонала учитывает одновременно интересы работодателя и работника.

Развитие персонала может осуществляться разными способами. Любые инвестиции компании в обучение персонала должны быть оправданными.

Тренинги в работе с персоналом эффективны лишь для сотрудника, имеющего опыт или склонность к выполнению конкретных функций. Важно, чтобы полученные знания в ближайшее время были укреплены практикой.

Один из возможных способов развития сотрудников — это построение командной работы (тимбилдинг).

Командные мероприятия должны быть направлены на решение конкретной задачи или проблемной ситуации.

Условием наиболее высокого результата при такой работе является присутствие в команде внешнего тренера, а так же руководителя сотрудников.

При формировании кадрового резерва и поддержке талантов большое значение имеет личностное развитие.

Личностное развитие требует индивидуального подхода. При этом достижение результата проявляется постепенно.

Важную роль в профессиональном развитии сотрудников играет их участие в различных проектах, а так же ротация.

Эти способы помогают расширить профессиональный кругозор персонала, лучше понять структуру компании и наладить межличностную коммуникацию.

Все перечисленные способы развития персонала результативны и действенны лишь при правильной их организации и адаптации под конкретную организацию и особенности ее функционирования.

Повысить эффективность выполнения определенных функций предприятий позволяет аутсорсинг.

Его применение дает возможность значительно увеличить конкурентоспособность фирмы за счет снижения издержек, рационализации производственной и управленческой деятельности и фокусирования на инновациях.

Аутсорсинг является стратегией управления компанией, а не просто видом партнерского взаимодействия. Он предполагает перестройку внутрикорпоративных процессов предприятия и переход внешних отношений компании на новый уровень.

Распространены следующие виды аутсорсинга: производственный, географический, аутсорсинг бизнес-процессов и ИТ-аутсорсинг.

Производственный аутсорсинг предполагает передачу части производственных процессов или всего цикла производства сторонней компании.

Аутсорсинг бизнес-процессов подразумевает передачу сторонней организации отдельных бизнес-процессов, которые не являются для компании основными, бизнес-образующими.

Географический аутсорсинг – это перевод части бизнеса на длительный срок в страны с низкими затратами на производство.

ИТ-аутсорсинг – передача специализированной компании полностью или частично функций, связанных с информационными технологиями.

Аутсорсинг позволяет компании:

- сосредоточиться на основной деятельности
- увеличить гибкость производства
- использовать дополнительные преимущества от ведения бизнеса на рынках с дешевой рабочей силой
- решить проблемы с привлечением, обучением и удержанием квалифицированного персонала
- использовать чужой высокопрофессиональный опыт
- пользоваться ресурсами, доступ к которым раньше был бы невозможен
- перекладывать финансовую ответственность за организацию учета и правильность его ведения на аутсорсинговую компанию

Однако, кроме перечисленных преимуществ такого вида работы с персоналом, передача ряда функций внешней организации имеет и свои недостатки.

Аутсорсинг может отпугивать предпринимателей тем, что:

- существует риск выведения за пределы компании слишком многих видов деятельности и лишения части собственных ресурсов
- возможна потеря контроля над ситуацией
- многие организации избегают доверять посторонним фирмам коммерческие тайны
- предприниматели опасаются значительных перемен

Современное состояние мировой экономики характеризуется высокой степенью экономической взаимозависимости стран.

Аутсорсинг открывает возможности обмениваться имеющимися подготовленными

специалистами, которые могут качественно, но за более низкую плату выполнять заказы.

В западных странах для производства характерна высочайшая степень специализации. Очень многие западные производства отличаются максимально упрощенной структурой и большинство операций вынесено на аутсорсинг.

Аутсорсинг является результатом построения эффективной стратегии развития компании и долговременного взаимовыгодного партнерства.

Несмотря на то, что *аутсорсинг* завоевал широкое признание в той части мировой экономики, которая построена *по* западному принципу, в нашей стране примеров подобной практики до последнего времени было немного.

В России опыт аутсорсинга относится скорее к нерациональному координированию рабочей силы, чем к взвешенному принятию управленческих решений.

Большинство российских компаний с недоверием относятся к передаче ряда функций сторонним организациям.

Лишь серьезные компании, с большим товарооборотом и высокой прибылью, активно используют аутсорсинг. Примером таких компаний могут служить следующие организации:

- «Газпром» (печать, питание, ИТ-аутсорсинг)
- Лукойл (выделяет свои подразделения в отдельные независимые компании и передает им часть функций, применяет аутсорсинг бизнес-процессов)
- Роснефть (аутсорсинг в области транспорта- перевозки , ИТ-аутсорсинг)
- РЖД ( аутсорсинг технологических процессов, сезонные работы, осуществляется передача непрофильных функций сторонним организациям)
- Сбербанк (ИТ-аутсорсинг)

Тот факт, что успешные отечественные компании активно внедряют аутсорсинг в практику, подтверждает целесообразность и выгодность этого нового для России направления.

Практика аутсорсинга американских и западных компаний более широка и разнообразна, чем российская. Ведь именно там получала толчок развития эта модель бизнеса.

Крупнейшие американские корпорации начали внедрять аутсорсинг примерно на 20-25 лет раньше отечественных компаний.

С семидесятых годов 20 века аутсорсинг является основой организации производственного процесса в производстве сложной техники.

С восьмидесятых годов, аутсорсинг информационных технологий становится сферой деятельности крупных корпораций, ставших признанными мировыми лидерами в области электронной обработки данных.

В настоящее время практика вывода непрофильных активов распространилась уже достаточно широко, охватив практически все отрасли экономики.

По данным журнала Fortune, не меньше 90% современных западных предприятий уже передали на аутсорсинг хотя бы одну функцию своего производства.

Такие предприятия, как Toyota, Honda, Chrysler делегируют сторонним организациям порядка 70% бизнес-процессов, которые ранее они выполняли самостоятельно.

На сегодня именно крупнейшие мировые организации, перечисленные выше, а так же такие как, Ford, British Petroleum, Procter

Gamble, Dell, Exel, Chevron, Apple, Exxon Mobil и другие добились наиболее впечатляющих экономических результатов вследствие использования аутсорсинга.

Грамотное использование персонала является мощнейшим инструментом для повышения уровня эффективности и конкурентоспособности предприятия.

В настоящее время все больше менеджеров приходят к пониманию, что инвестировать в человеческие ресурсы и выгодно и необходимо.

### Литература

1. Болтава А.Л. Аутсорсинг как инструмент диверсификации региональной экономической системы России: Автореферат диссертации
2. Вишняков А.Л., Коптелов А.К. Анализ эффективности аутсорсинга ИТ-услуг. — <http://www.pmt.ru/upload/image/article3.pdf?PHPSESSID=5b73fc197cd6fbdf7c6cb63f2a965a2c>.
3. Вишняков О., Гайнутдинов Д. Аутсорсинг как инструмент реформирования компании. — <http://citcity.ru/13940>.
4. Ильин А.И. Планирование на предприятии. — Минск: Новое знание, 2001.
5. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ: Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. 176 с.
6. Аутсорсинг – это форма взаимоотношений с клиентом. 14.05.2006 г. Электронный ресурс – <http://www.pcweek.ru>
7. Аутсорсинг бизнес-процессов. Советы финансового директора / С. Клементс, М. Доннелан; Пер. с англ. Н.И. Кобзаревой. М.: Вершина, 2006. 416 с.
8. Казначеев Л.Н. Основы аутсорсинга. — М.: Издательский Дом «РЦБ», 2007.

### Слова благодарности

Благодарю за прекрасную возможность развиваться и получать драгоценный опыт!