

Самохвалова Алёна Алексеевна
студент, Иркутский государственный университет путей сообщения, Иркутск
samohvalovaalena99@gmail.com
Кулеш Михаил Иванович
к.э.н., доцент
Иркутский государственный университет путей сообщения, Иркутск
kmiirk@yandex.ru

Samokhvalova Alena Alekseevna
Irkutsk State Transport University,
Irkutsk
+79087742191
samohvalovaalena99@gmail.com
Kulesh Mikhail Ivanovich
Candidate of Economics, Associated Professor
Irkutsk State Transport University,
Irkutsk
kmiirk@yandex.ru

**ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СЕТЕВОЙ ТОРГОВОЙ
КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.
INCREASING THE COMPETITIVENESS OF A NETWORK TRADING COMPANY
BASED ON THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL**

Введение

Существует множество способов повышения конкурентоспособности предприятия. Одним из таких способов является улучшение использования кадрового потенциала. Актуальность темы, исследуемой в работе, продиктована тем, что все больше и больше руководителей предприятий обращают свое внимание на свой персонал, осознавая его ценность. Ко многим руководителям приходит понимание того, что, улучшив использование кадрового потенциала предприятия, можно опередить соперников в конкурентной борьбе.

Методология исследования

Важнейшим условием эффективной работы любой организации в условиях рыночной экономики является высокий уровень конкурентоспособности. Ключевым фактором, обеспечивающим конкурентоспособность, является персонал – основной источник производительности работы и преуспевания компании.

Необходимо принимать во внимание важнейшие тенденции в сфере управления персоналом, которые приобретают определяющее значение в современном деловом мире:

- признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации, ключевым ее ресурсом, экономически полезным и социально ценным;
- затраты на развитие человеческих ресурсов признаются наиболее эффективными инвестициями в активы компании;
- доминирование стратегического подхода в управлении человеческими ресурсами, теснейшая взаимосвязь между общей и кадровой стратегией организации и уровнем её конкурентоспособности.

Интегральной (количественной и качественной) характеристикой персонала как одного из видов ресурсов (человеческих ресурсов) является кадровый потенциал организации. Кадровый потенциал – это имеющиеся и потенциальные возможности персонала, как целостной системы, которые используются и могут быть применены для достижения стратегических целей организации. Кадровый потенциал формируется в соответствии с

кадровой стратегией и является составной частью общего стратегического потенциала организации.

Для обоснования направлений комплексного развития кадрового потенциала организации целесообразно использовать методологию сравнительного анализа – бенчмаркинга. Это эффективный инструмент, позволяющий принимать обоснованные управленческие решения, учитывая передовой опыт и достижения в различных сферах деятельности на основе сравнения информации о деятельности фирм - конкурентов.

Результаты исследования

Объектом исследования являются компании DNS и МВидео, торговые организация, специализирующаяся на розничной торговле компьютерной, цифровой и бытовой техникой, периферийными устройствами и сопутствующими товарами. Общие сведения о сравниваемых компаниях по состоянию на 2021г. приведены в таблице 1.

Таблица 1. Основные показатели деятельности исследуемых компаний.

| Показатели | МВидео | DNS |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| Число магазинов (шт.) | Более 1200 | Более 2200 |
| Открыто новых магазинов (шт.) | Более 150 | Более 500 |
| Средний чек (руб.) | 10914 | 12356 |
| Количество сотрудников, (шт.ед) | Более 18000 | Более 35000 |
| Выручка (млрд. руб) | 476,4 | 562,3 |

Рассмотрим основные положения кадровой политики этих двух компании.

В компании DNS кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу.

Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива. Задачи кадровой стратегии включают:

- поднятие престижа предприятия;
- исследование атмосферы внутри ДНС;
- анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы;
- обобщение и предупреждение причин увольнения с работы в ближайшем будущем.

Кадровая политика М.Видео очень глубоко взаимосвязана с оргкультурой, т.к. люди в современной организации – не винтики в системе, которые легко можно заменить, а ценные личности, имеющие многогранный взгляд на мир, сочетающие в себе уникальный жизненный опыт и опыт деятельности, обладающие уникальными способностями развития и своими ценностями. Организационная культура “М.Видео” обладает высокой адаптивностью к ценностям каждой личности, не вызывая существенных противоречий даже в случае сложных ситуаций.

Важнейшие параметры системы управления персоналом сравниваемых компаний приведены в таблице 2.

По результатам сравнения, можно понять, что управление кадровым потенциалом в анализируемых компаниях носит комплексный, системный характер. Это обуславливает высокий уровень конкурентоспособности деятельности сравниваемых торговых сетей.

При этом компания DNS обладает определенными конкурентными преимуществами в развитии и использовании кадрового потенциала по сравнению с компанией МВидео, в частности, в таких составляющих, как возможности быстрого карьерного роста, уровень материального вознаграждения, минимальная текучесть кадров, стабильный график работы. Результатом реализации конкурентных преимуществ является достижение компанией рекордной выручки в 2021 году и получение 25 млрд. рублей прибыли [10].

Таблица 2. Сравнение основных параметров системы управления персоналом.

| | М.Видео | DNS |
|------------------------|---|--|
| Корпоративная культура | Обладает высокой адаптивностью к ценностям каждой личности, не вызывая существенных противоречий даже в случае сложных ситуаций | Компания, в которой уважают личность за то, как она выполняет работу, ценят лучшие человеческие качества и черты. |
| Соц. пакет | Официальная заработная плата, оплачиваемый отпуск и больничный. | Официальная заработная плата, оплачиваемый отпуск и больничный. Скидка на приобретения товара 15% |
| Процесс адаптации | Запущена программа “Аспирант”, осуществляемая для подготовки высококачественных кадров с высоким посвящением в культуру. | Есть программа адаптации, к каждому новому сотруднику присваивается наставник, адаптация происходит до 3 месяцев, из выхода испытательного срока(адаптации), сотрудник должен сдать тест |
| Оплата труда | 45-50т. | 60-70т. |
| График работы | Свободный график | График 5/2 |
| Условия труда | Есть отдельная кухня, выдается униформа | Есть отдельная кухня, выдается униформа |
| Карьерный рост | Есть | Быстрый карьерный рост |
| Текучесть кадров | Большая | Минимальная |
| Отношение в коллективе | Сложные отношения, большая конкуренция за товар | Дружелюбная атмосфера |

Для закрепления конкурентных преимуществ руководство компании DNS должно уделять приоритетное внимание развитию системы стратегического управления человеческими ресурсами компании.

Выводы

По результатам проведенного исследования можно констатировать, что только комплексный подход позволит компании получить долгосрочные конкурентные преимущества на основе развития кадрового потенциала. При этом кадровый потенциал должен формироваться и развиваться в соответствии с детально проработанной кадровой стратегией и программами (проектами) по её реализации.

Широкие возможности для развития даёт изучение и использование передового опыта в данной сфере других организаций, постоянное профессиональное обучение персонала.

Библиографический список

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 288 с
2. Сироткин, Д.М. Роль повышения квалификации персонала на предприятии / Д.М. Сироткин. - М.: Лаборатория книги, 2012. - 147 с
3. Терелецкова Е.В., Ахтямова А.С. Теоретические подходы к оценке эффективности профессионального развития персонала в организации // Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «People-management в условиях цифровой трансформации экономики» (20 марта 2020 года, Башкирский государственный университет). – Уфа. – РИЦ БашГУ, Под ред. Галимовой А.Ш. – 2020. – С. 165-171.

4. Батаршева. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом. / Под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. - М., 2005. - 624 с.
5. Жуков Е.Ф. Управление кадрами предприятия, М.: Издательское объединение "ЮНИТИ", 2005. - 288 с.
6. А.Я. Кибанов. Управление персоналом организации/Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 425 с. .А.Я. Кибанов. Управление персоналом: Энциклопедический словарь/Под ред. А.Я. Кибанова - М.: ИНФРА-М, 2002. - 456 с.
7. Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер .с англ. – М.:ИНФРА-М. 2002. – VIII, 328 с.
8. Ульрих, Дэйв. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. Пер .с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007
9. Годовой отчётность МВидео. <https://smart-lab.ru/q/MVID/f/y/MSFO/>
10. <https://eaomedia.ru/news/1265443/>