

Носонбаева Жулдуз Зейнегалиевна

студентка

Семенко Ирина Егоровна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ КОМПАНИИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены управленческие процессы внутри компании. В частности, авторы анализируют вопрос эффективного использования человеческих ресурсов для сохранения конкурентных преимуществ организации.*

***Ключевые слова:** компания, сотрудники, конкурентоспособность, экономические результаты.*

Комплексные возможности и ресурсы компании, благодаря которым она выделяется из производственного или же торгового сообщества, формируют по итогу совокупность конкурентных преимуществ. Важно отчетливо понимать, что поиск, а также последующая реализация имеющихся конкурентных преимуществ будут возлагаться исключительно на сотрудников компании.

Добиться поставленной цели в полной мере будет возможно при условии того, что штат сотрудников поддерживает цели предприятия и готов действовать в направлении достижения поставленной задачи. Практика показывает, что лишь те работники, что всецело преданы компании, в которой работают, по итогу будут отдавать максимум своих возможностей на реализацию поставленных целей, в данном случае – победу над конкурентной организацией.

Важно отмечать определенные качества персонала, например, изобретательность и внимательность, так как именно благодаря ним будет возможность

постоянно определять новые средства для дальнейшего формирования конкурентных достоинств и переманивать клиентов к себе.

Когда работники не питают особого интереса к развитию компании, в также не отличаются профессионализмом и уважением к руководству, то никакого внимания к клиентам проявляться не будет, как и стремления к дальнейшему развитию организации, где они работают. Компании-аутсайдеры выявить можно по вялости их сотрудников и нежеланию постоянно стремиться к достижению новых целей.

Если проанализировать практику последнего десятилетия, то одно из главных достоинств, дающих возможность компаниям занимать лидирующие позиции в рамках своей отрасли – это полное использование человеческих ресурсов. Среди примеров этого утверждения можно выделить такие компании, как Тойота, Макдоналдс, Боинг и многие подобные им.

Каждая такая компания известна на весь мир своими высокими экономическими результатами, однако добиться их возможно только при сбалансированности и продуманности планов развития бизнеса, а также постоянному повышению уровня человеческих ресурсов. Каждый сотрудник компании должен с интересом приходить на работу и прилагать максимум усилий, чтобы компания постоянно развивалась. Кроме этого будет отличная возможность для самореализации у каждого человека, кто в этом заинтересован.

Нужно обращать внимание на разработку и дальнейшую реализацию долгосрочных программ, в рамках которых на первом месте будут стоять именно человеческие ресурсы в качестве главного инструмента дальнейшего развития бизнеса. Руководство в свою очередь должно принимать все возможные меры для того, чтобы предоставить удобные рабочие места и мотивировать каждого сотрудника на то, чтобы он выкладывался на полную.

Рассматривая современные производственные и торговые компании можно заметить, что в большинстве случаев ярко выделяется идеология выживания

каждой компании и ее становления на рынке, однако часто не берется во внимание методика взаимодействия с персоналом или же этому аспекту не уделяется должное внимание.

На самом же деле только при условии улучшения управления человеческими ресурсами можно добиться повышения уровня услуг или производимой продукции. Руководителю каждой компании нужно сделать выбор в пользу привлечения персонала на свою сторону или же не делать этого. В первом случае удастся добиться высоких результатов, но если пустить дело на самотек, то по итогу последует проигрыш.

Надо признать, что сегодня один только комфортный и перспективный организационный климат может быть рассмотрен в качестве аспекта создания конкурентного преимущества для любой компании. Каждый конкурент может иметь доступ к смежным ресурсам, например, оборудованию или информационной сети.

Единственное немаловажное отличие между организациями будет сводиться к тому, какой штат сотрудников задействован и насколько те готовы вкладываться в пользу дальнейшего развития организации. На сегодняшний день эффективность труда по большому счету зависит не только от методики организации производственных процессов, но и от управленческих процессов внутри компании.

Рассматривая средние и мелкие компании на территории России можно отметить, что работы по формированию благоприятного организационного климата носят зачастую точечный характер и направлены они на определенные уровни управления, а не на весь штат работников в целом. В большинстве случаев каждый сотрудник сам должен ежедневно доказывать своим трудом то, чего он стоит и насколько готов выложиться для последующего развития компании. Только личной практикой доказывается уровень профессионализма и отношения к организации в целом.

Когда человек испытывает сложности в работе, то самое время подумать о смене рабочего места, так как это поможет развиваться и сотруднику, и компании, которую он покинет. Надо признать, что такая точка зрения представляет собой сложнейшую проблему. Когда внутри компании вовсе отсутствует регламент взаимодействия между сотрудниками, профессиональные способности начинают использоваться частично, а поведенческие особенности будут приводить к тому, что компания попросту будет вынуждена постоянно терять хороших специалистов.

Когда в роли стратегической цели организации выступает полное сохранение имеющегося бизнеса и последующее его развитие, то культура и поведение каждого сотрудника обязательно должны быть согласованными и при этом ориентированы на достижение планирования надобности в новых кадрах, профессиональную подготовку, распределение служебных обязанностей, а также объективной оценке плодов деятельности. Все это доказывает, что на данном этапе конкурентоспособность каждой без исключения организации зависит исключительно от уровня организационной культуры компании, так как это главная составляющая организационного климата.