

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Постоянные изменения в окружающей среде, размывание экономических, политических и культурных границ, к которому ведет глобализация, заставляют организацию обращаться к вопросу о повышении конкурентоспособности.

Понятие конкуренция (от лат. *conspicere* – сталкиваться, соперничать) рассматривается, как соперничество в какой-либо области с целью получения выгоды.

Рассмотрение понятия «конкурентоспособности» в отношении отдельно взятого работника не менее актуально. Изменения, происходящие в экономике и политике на различных уровнях управления, с одной стороны, создают большие возможности для развития личности. С другой стороны, несут в себе серьезные угрозы устойчивости существования человека, вносят значительную степень неопределенности в его жизнь. В таких условиях степень социальной устойчивости отдельных работников, а также социально-профессиональных групп, работающих на реформируемом рынке труда (внутри предприятия и за его пределами) определяются уровнем их конкурентоспособности.

Из этого следует, что важным фактором конкурентоспособности организации является персонал, знаниями, умениями и квалификацией которого во многом определяется не только эффективность ее функционирования, но и ее положение на рынке.

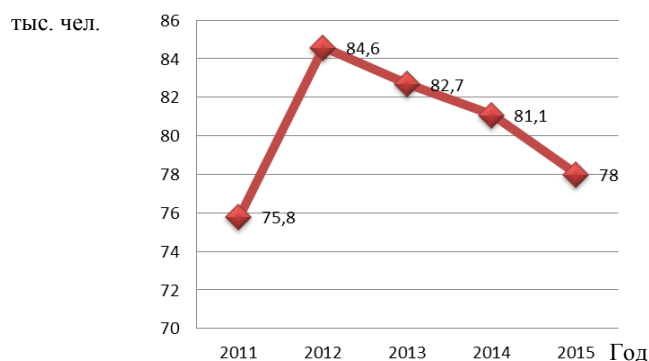
Под конкурентоспособностью персонала понимают комплекс психофизиологических, профессионально-квалификационных, ценностно-мотивационных и стоимостных характеристик трудовых ресурсов, определяющих их успех на конкурентном рынке.

Конкурентоспособность персонала имеет своей конечной целью эффективность труда, связанную с воспроизводством спроса и удовлетворением постоянно меняющихся и возрастающих потребностей работодателя в труде различного качества.

Сегодня одним из основных факторов конкурентоспособности персонала является уровень его образования. Выпуск специалистов из учреждений высшего образования представлен на нижеприведенном рисунке.

Проанализировав данные рисунка можно заметить, что количество выпущенных студентов из учреждений высшего образования с 2011 по 2012 г. растет, а начиная с 2013 г. заметна тенденция снижения данного показателя. В 2014 г. по сравнению с 2013 г. количество выпускников снизилось на 1,6 тыс. чел. (1,9%). В 2015 г. по сравнению с 2014 г. данный показатель снизился на 3,1 тыс. чел. (3,8%). В итоге в 2015 г. по сравнению с 2011 г. количество выпускников увеличилось на 2,2 тыс. чел. (2,9%), однако не достигло уровня 2012 г.

Выпуск специалистов из учреждений высшего образования, тыс. чел.



Примечание – Источник: [1, с. 155].

Также в Республике Беларусь осуществляется обучение работников в магистратуре, аспирантуре, докторантуре.

Кроме того, что персонал организации должен быть высокообразованным, он должен быть еще и креативным.

Креативность рассматривается как способность к творчеству, относительно устойчивая характеристика личности. Следует заметить, что творческий и мыслящий персонал является конкурентоспособным для организации, однако имеет не только свои преимущества, но и недостатки, представленные в нижеприведенной таблице.

Преимущества и недостатки творчески мыслящего персонала

Преимущества	Недостатки
Умеет с успехом выходить из любых сложных ситуаций, оптимист по натуре	Не может терпеть давление извне, так как творчество предполагает свободу при принятии решений
Выдвигает новые неожиданные идеи	Может нарушать некоторые установленные правила, предписания
Видит не одно, а несколько решений проблемы	Стремится высказывать свои идеи, спорить, подвергать все сомнению и критике
Не боится ошибиться	Может легко переключиться на «новые» проблемы, когда прежняя проблема перестает быть интересной
Способен детализировать, разрабатывать в подробностях новую идею, подход к работе	Способен увлечься творческим процессом решения и забыть о других «нетворческих» делах
Примечание – Источник: [2, с. 1].	

Для обеспечения конкурентоспособности персонала важно проводить его оценку. Методов оценки работников организации существует много, используется и зарубежный опыт.

Высокий уровень конкурентоспособности работников конкретной организации означает для работодателя повышенный уровень расходов на персонал, так как высококвалифицированным специалистам нужны и соответствующие условия труда, уровень доходов, возможности для развития и самореализации. Кроме того, мероприятия по повышению конкурентоспособности персонала требуют подчас немалых материальных затрат, и не только на обучение, планирование карьеры и удержание высококвалифицированных сотрудников, но и, собственно, на исследования по оценке конкурентоспособности.

Следовательно, повышение конкурентоспособности персонала является процессом, к которому стремятся сами работники и организации, в которых они работают. Развитие навыков и квалификации, приобретения опыта работы происходит объективно, и изменить можно только срок этого процесса. Таким образом, для повышения конкурентоспособности работник должен стремиться расширять свои знания и квалификацию, как в данной сфере деятельности, так и в других сферах. Организация заботится о своем будущем. Она должна способствовать этому, мотивируя работника к обучению и подготовке, а также предоставляя соответствующую помощь в комплексе с мерами по формированию корпоративной культуры и лояльности персонала как факторов обеспечения эффективности вложенных в обучение персонала средств. Также еще одной составляющей повышения конкурентоспособности является развитие необходимых психологических качеств. Это осуществляется как путем самосовершенствования и саморазвития работников, так и с помощью соответствующих тренингов и мотивационных средств.

Список использованной литературы

1. **Научные** исследования и инновации в Республике Беларусь : стат. ежегодник. – Минск, 2016. – С. 155.
2. **Преимущества** и недостатки творческого персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.studopedia.ru/3_212785_tema-konkurentosposobnost-personala.html. – Дата доступа : 10.10.2016.