

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Конкурентоспособность персонала – важный фактор развития организации, но, к сожалению, многие не осознают важность конкурентоспособности персонала в организации, уделяя ей слишком мало внимания, что является достаточной проблемой. При управлении организацией стоит помнить, что любые изменения в организации происходят только вследствие деятельности персонала. Внедрение новых технологий и иные организационно-экономические преобразования должны быть подкреплены слаженной деятельностью работников организации.

Из рисунка 1 видно, что конкурентоспособность организации в целом включает в себя: конкурентоспособность технологий, методов организации производства труда и персонала. Конкурентоспособность персонала – это часть конкурентоспособности всей организации. Из этого следует, что конкурентоспособность персонала в условиях быстро растущей конкуренции имеет решающее значение для удачной деятельности организации. Данное условие является достаточным, чтобы развивать конкурентоспособность своих сотрудников и уделять большее внимание набору новых.



Рисунок 1 – Конкурентоспособность организации

Конкурентоспособность персонала является важным фактором не только для организации, но и для работника, так как условия современной экономики создают возможности для развития профессиональной личности. С другой стороны, современный рынок труда достаточно подвижен, что вносит в жизнь человека достаточную степень неопределенности. Работник всегда должен быть готов к цивилизованным формам и методам конкурентной борьбы. А на практике оказывается, что не все работники к этому готовы [1].

Известно, что уровень конкурентоспособности персонала определяется его конкурентными преимуществами на конкретном рынке. Конкурентные преимущества приведены на рисунке 2.

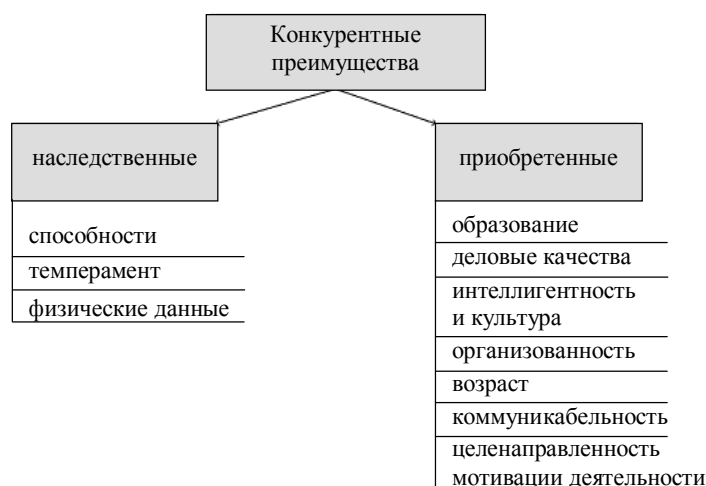


Рисунок 2 – Конкурентные преимущества сотрудника

Из вышеприведенного рисунка видно, что существует два вида конкурентных преимуществ. К первой категории относится все, что было с человеком с рождения, например: сила, способность хорошо рисовать и т. п. Вторая категория гораздо больше первой, сюда можно отнести все, над чем человек трудится всю свою жизнь, например: образование, умение строить с людьми доверительные отношения, достижение целей и т. д.

Конечно, кроме конкурентных преимуществ на конкурентоспособность оказывают влияние и другие факторы. Сюда можно отнести:

– рынок, его размеры и темпы роста, чем он больше, тем борьба «за место под солнцем» сильнее;

– препятствия вхождения на рынок;

– цена;

– мощности;

– требования и др. [2].

Ни для кого не секрет, что профессиональному сотруднику необходимо всегда повышать свою конкурентоспособность. В случае увольнения с работы это поможет быстрее найти работу, а после развиваться в организации. В свою очередь, организации следует уделять внимание конкурентоспособности своих сотрудников, потому что это одна из составляющих общей конкурентоспособности.

Существует несколько методик оценки конкурентоспособности персонала, отличающихся по способу проведения:

– метод эталонной экспертной оценки знаний, умений, навыков персонала;

– метод положительной оценки эффективности знаний в личной и профессиональной жизни по карте личностных качеств;

– определение коэффициента профессиональной перспективности, выявление уровня заработной платы [3].

В заключение хочется добавить, что портрет универсального конкурентоспособного работника составить довольно сложно. Все зависит от личных особенностей человека и сферы его работы. Именно специфика профессии и задает конкретный набор конкурентных преимуществ. Оценка личностных качеств сотрудников при всей кажущейся простоте связана с отсутствием возможности объективного подхода в части проявления свойств личности в процессе достижения целей и преодоления проблем снижения рисков. Оценка персонала с помощью частных показателей результатов труда работника является одним из эффективных методов оценки деятельности работника за определенный промежуток времени. Оценка персонала помогает определить эффективность выполнения той или иной работы сотрудника, позволяет установить соответствие рабочих показателей установленным требованиям. Процесс оценки помогает выявить как индивидуальные проблемы работника, так и общие, характерные для всего коллектива.

Список использованной литературы

1. **Балтабек, Д. Ж.** Влияние эффективности управления персоналом на конкурентоспособность фирмы / Д. Ж. Балтабек // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – № 10 (52). – URL: <https://research-journal.org/economical/vliyanie-effektivnosti-upravleniya-personalom-na-konkurentosposobnost-firmy> (дата обращения: 01.11.2024).

2. **Богомолова, Т. П.** Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с.

3. **Дмитрина, Г. В.** Методы оценки эффективности деятельности службы персонала / Г. В. Дмитрина // Студенческий научный форум : материалы VI Междунар. студ. науч. конф. – URL: <http://www.scienceforum.ru/2014/546/691> (дата обращения: 01.11.2024).