

**И. М. Сузько,
О. П. Колесник**

*Научный руководитель
Т. М. Тишковская*

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность функционирования организации, является персонал. Сотрудники организации, имеющие высокий уровень профессиональных и личностных навыков, обеспечивают организации возможность положительной динамики общеэкономических показателей и соответственно запас конкурентоспособности производимой продукции или оказываемых услуг.

Под конкурентоспособностью персонала понимают его реальные и потенциальные способности, профессиональную и деловую компетентность, изобретательность в работе, инициативность, ответственность и другие характеристики, отличающие его от других работников, имеющих ту же специальность.

Руководители организаций осознают значение человеческого капитала, стремятся привлечь на работу перспективных специалистов и растить собственные лояльные высококвалифицированные кадры.

На уровень проявления конкурентных преимуществ работников влияют внешние и внутренние факторы. Внутренние факторы связаны с условиями, позволяющими работнику реализовать свой потенциал в максимальной степени. Без развития персонала невозможно обеспечить эффективное функционирование организации. Одно из важнейших направлений развития сотрудников – это организация взаимосвязи в процессах развития личностных и конкуренто-

способных способностей работника. Благодаря развитию персонала достигается рост умения, навыков, знаний человека, повышается его духовный, интеллектуальный, профессиональный уровень. Внешние факторы формирует среда функционирования организации, комплекс социально-экономических условий, определяющих формирование и развития человеческого капитала. В совокупности все это способствует повышению конкурентоспособности наемного сотрудника на трудовом рынке [1].

Рассмотрим несколько способов повышения эффективности функционирования организации на основе роста конкурентоспособности персонала:

1. Обучение и развитие. Организации должны инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников, чтобы они были в курсе последних тенденций и технологий в своей отрасли. Обучение и развитие также помогает укрепить мотивацию сотрудников и повысить их уровень ответственности за результаты своей работы.

2. Мотивация и стимулирование. Организации должны создавать мотивационные программы и стимулировать своих сотрудников на достижение лучших результатов. Новые возможности для роста и развития, а также система премирования и бонусов могут значительно повысить мотивацию сотрудников.

3. Составление баланса между личными и профессиональными интересами. Важно обеспечить равновесие между личными и профессиональными интересами сотрудников. Например, некоторым сотрудникам может быть интересно участвовать в волонтерских проектах или заниматься спортивной деятельностью, и организации должны поддерживать это.

4. Коммуникация и командная работа. Сотрудничество и командная работа могут значительно повысить эффективность функционирования организации. Коммуникация и открытые диалоги помогают сотрудникам чувствовать вовлеченность и важность своей работы. Также имеет смысл создавать команды для решения определенных задач или деятельности, чтобы сотрудники могли учиться друг у друга и обмениваться опытом.

5. Создание комфортных условий. Организация должна обеспечить своим сотрудникам комфортные условия работы, чтобы повысить их производительность и облегчить выполнение задач. Это может включать в себя условия работы (освещение, температура, уровень шума), рабочее место (стол, стул, эргономика), а также зоны отдыха и кухни [2; 3].

Более детально конкурентоспособность персонала рассмотрел в своих работах Р. Фатхутдинов, определив «пирамиды конкурентоспособности», в которых каждый следующий верхний уровень базируется на конкурентном потенциале предыдущих уровней:

- конкурентоспособность страны;
- конкурентоспособность региона;
- конкурентоспособность отрасли;
- конкурентоспособность организации, базирующаяся на персонале, технологиях и ресурсах.

Если не рассматривать пирамиду как механический набор модулей, а исходить из их органического взаимодействия, то можно предположить наличие синергетического эффекта. По мнению Н. А. Николаева, конкурентоспособный персонал, передовые технологии и достаточные для реализации стратегических целей организации ресурсы обеспечивают не только ее конкурентоспособность, но и позволяют решать более масштабные задачи, включая выход на международный уровень конкуренции [1].

Организации, которые применяют данные методы, могут значительно повысить эффективность и конкурентоспособность своей организации. Ведь сотрудники – это ключевой ресурс организации, и их мотивация и развитие должны быть в центре внимания руководства.

Список использованной литературы

1. **Николаев, Н. А.** Методический подход к определению и оценке конкурентоспособности персонала / Н. А. Николаев, М. Н. Полещук // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2021. – Т. 15, № 1. – С. 93–109.
2. **Ксенофонтова, Х. З.** Модель компетенций управленческого персонала – фактор конкурентоспособности организации / Х. З. Ксенофонтова // Известия Пензенского государственного педагогического ун-та им. В. Г. Белинского. – 2019. – № 16. – С. 60–62.
3. **Сотникова, С. И.** Конкурентоспособность персонала как объект управления / С. И. Сотникова, Ю. В. Немцева // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2021. – № 4. – С. 68–75.