

Если эти признаки становятся закономерными и постоянными, то они являются сигналом для необходимости изменения управленческой стратегии. Таким образом, руководителю важно использовать в современных условиях управления социально-психологические методы. Для большинства людей труд часто является лишь средством заработка. Однако нанимателю необходимо осознавать, что оплата труда является необходимым, но недостаточным условием мотивации трудовой деятельности персонала. В трудовой деятельности работник должен делать то, что хочет в рамках своей компетенции, но всегда на благо организации. Поэтому психологические методы менеджмента призваны обеспечивать формирование первичных трудовых коллективов в соответствии с индивидуальными способностями их членов, с учетом их склонностей и интересов, поскольку именно такой подход является залогом повышения эффективности деятельности организаций.

Список использованной литературы

1. Грибов, В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В. Д. Грибов. – М. : КНОРУС, 2017. – 207 с.
2. Локминов, А. Н. Стратегический менеджмент : учеб. пособие / А. Н. Локминов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 112 с.
3. Цыпкин, Ю. А. Управление персоналом / Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 129 с.
4. Зиновьев, В. Н. Менеджмент : учеб. пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – М. : Дашков и К^о, 2019. – 345 с.

Н. В. Пущевая

Научный руководитель

Е. Н. Коробова

*Витебский государственный
технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

РОЛЬ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

В настоящее время оценка конкурентоспособности персонала имеет большое значение в системе управления персоналом организации для принятия обоснованных кадровых решений.

Конкурентоспособный персонал – это залог успеха любой организации.

В успешной организации должен быть целеустремленный, высокомотивированный и квалифицированный персонал, способный эффективно решать поставленные задачи. Повышение конкурентоспособности персонала является актуальным вопросом как для работодателей, так и для самого работника. Для работодателей высокая конкурентоспособность персонала гарантирует достижение поставленных целей, повышает гудвилл организации, позволяет оптимизировать деятельность, а для персонала – это успешное, стабильное и высокооплачиваемое рабочее место.

Существует множество теоретических подходов к определению понятия «конкурентоспособность персонала». Например, С. А. Шапиро считает, что в основе определения конкурентоспособности персонала лежит «оценка качеств, которые характеризуют его способность удовлетворить требования работодателей, определяющая его способность конкурировать на рынке» [1].

В. Б. Артемьев, Н. В. Галкина и В. Ф. Горшенин придерживаются функционального подхода, согласно которому конкурентоспособность работника оценивается на основе структурированности, степени выполнения функционала работниками всех уровней управления. Различают также компетентностно-маркетинговый, ценностно-стоимостной подходы и многие другие [2].

По мнению Е. Г. Грошелевой, конкурентоспособность персонала – это «способность рабочей силы реализовывать совокупность профессиональных, личностных и деловых качеств, которые характеризуют ее специфические особенности и способности удовлетворять требования работодателей». Здесь учитываются ограничения, связанные с требованиями работодателей и способностью рабочей силы к самореализации [3].

В результате изучения и анализа теоретических подходов можно сделать вывод, что нет единого мнения в отношении определения понятия «конкурентоспособность персонала», именно поэтому постоянно развивается данное направление, ежегодно публикуется большое количество научных работ и статей в данной области.

Таким образом, по мнению автора, правомерно предположить, что понятие «конкурентоспособность персонала» является комплексным и может включать в себя следующие аспекты:

- профессионально-квалификационные характеристики работника:
 - способности к развитию;
 - квалификационные составляющие (знания, навыки, умения);
 - опыт практической деятельности в определенной предметной области;
- личные качества:
 - дисциплинированность и исполнительность;
 - ответственное отношение к выполняемой работе;
 - целеустремленность и настойчивость в достижении эффективного результата;
 - интерес к саморазвитию;
 - стрессоустойчивость;
- наличие лидерских способностей и черт;
- высокий уровень мотивации.

Конкурентоспособность работника является оценочным параметром, поэтому необходимо иметь набор инструментов для проведения такой оценки. Благодаря результатам оценки можно дифференцировать работников по группам критериев. Полученная таким образом информация является базой для реализации спектра кадровых функций. На нижеприведенном рисунке представлена взаимосвязь между результатами оценки конкурентоспособности персонала, которые выступают в качестве информационной базы для реализации спектра кадровых функций и принятия кадровых решений.

Функции оценки конкурентоспособности персонала организации



Примечание – Источник: собственная разработка автора.

Также результаты оценки позволяют определить эффективность (рентабельность) сотрудников и связать эти результаты с системой оплаты труда, оптимизировать процессы управления и снижать риски.

Список использованной литературы

1. **Шапиро, С. А.** Формирование конкурентоспособности работников организации : учеб. пособие / С. А. Шапиро. – М. : Директ-Медиа, 2017. – 224 с.
2. **Николаев, Н. А.** Методический подход к определению и оценке конкурентоспособности персонала / Н. А. Николаев, М. Н. Полещук // Вестн. ЮУрГУ. Сер. Экономика и менеджмент, 2021. – Т. 15, № 1. – С. 93–109.
3. **Пылаев, И. Н.** Факторы и инструменты управления конкурентоспособностью персонала предприятия / И. Н. Пылаев // Экономические науки и прикладные исследования: фундаментальные проблемы модернизации экономики России : сб. науч. тр. XI Междунар. науч.-практ. конф. – Томск, 2014.