

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Н. В. ПУЩЕВАЯ

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – Е. Н. КОРОБОВА, КАНДИДАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

В статье рассматривается необходимость проведения оценки конкурентоспособности персонала, ее задачи и критерии, по которым она проводится. Выделены составляющие разработанной комплексной оценки конкурентоспособности персонала.

Ключевые слова: персонал; конкурентоспособность персонала; оценка конкурентоспособности персонала.

Конкурентоспособность персонала выступает важным показателем оценки эффективности управления персоналом и бизнеса в целом. При этом результаты оценки имеют значение как для нанимателя, так и наемного работника. Для нанимателя полученные оценки являются аналитической базой для решения спектра управленческих задач: определить эффективность (рентабельность) сотрудников, дифференцировать работников по группам критериев эффективности, связать эти результаты с системой оплаты труда, что повысит уровень мотивации, оптимизировать процессы управления, снижать кадровые риски. Для наемного работника результаты оценки позволяют четко оценить свои слабые и сильные стороны, повысить уровень удовлетворенности трудом.

Исследовательский интерес к вопросу оценки конкурентоспособности персонала обусловлен рядом обстоятельств: слабой проработанностью вопроса о формировании конкурентоспособности, о методическом аппарате оценки влияния конкурентоспособности персонала на параметры системы мотивации, о перечне факторов, определяющих уровень конкурентоспособности персонала.

Автором разработана методика оценки конкурентоспособности на уровне организации. Так как к персоналу организации могут быть применены комплексные характеристики, то в методике оценки нашли отражение ключевые характеристики персонала, в наибольшей степени оказывающие влияние на уровень его конкурентоспособности, каждая из которых оценивается рядом коэффициентов.

Направления оценки конкурентоспособности персонала		
Квалификационный потенциал	Социальный потенциал	Мотивационный потенциал
K1 (a1 = 0,4), K2 (a2 = 0,2), K3 (a3 = 0,4)	K4 (a4 = 0,5), K5 (a5 = 0,5)	K6 (a6 = 0,7), K7 (a7 = 0,3)
$КП = K_1 \times a_1 + K_2 \times a_2 + K_3 \times a_3$	$СП = K_4 \times a_4 + K_5 \times a_5$	$МП = K_6 \times a_6 + K_7 \times a_7$
Экспертная оценка: $a_1 + a_2 + a_3$ Интегральный показатель = $(КП + СП + МП) / 3$		

Рис. 1. Методика расчета интегрального показателя оценки конкурентоспособности персонала организации

В итоге общая конкурентоспособность персонала организации определяется как интегральный показатель, рассчитанный как среднее арифметическое трех потенциалов. Также автором предложена оценочная шкала интерпретации интегрального показателя, включающая три диапазона, каждый из которых соответствует уровню конкурентоспособности (низкому, среднему, высокому) [1].

Библиографические ссылки

1. Пущевая Н. В., Коробова Е. Н. Методический подход к оценке конкурентоспособности персонала организации // Вестн. Могилевского гос. ун-та им. А.А. Кулешова. Сер. Д, Экономика, социология, право. 2023. № 2 (62). С. 26–33.