

УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ РАБОТНИКА

The main theoretical categories of employee competitiveness management are spelled out. The essence of indirect indicators of competitiveness management effectiveness are disclosed.

Управление конкурентоспособностью работника – это деятельность различных субъектов (работника, службы управления персоналом, центра занятости), направленная на качественные преобразования конкурентоспособности работника, носящая системный и целенаправленный характер. Управление может принимать различные форм, может реализовываться в рамках концепции повышения, роста, развития или стимулирования, что, соответственно, предполагает набор специальных средств и методов.

Управление конкурентоспособностью работников может быть рассмотрено с позиций системного подхода. Под управлением конкурентоспособностью работников понимается система взаимосвязи всех субъектов управления (служб управления персоналом организации, службы занятости населения, самого работника), деятельность которых направлена на повышение конкурентоспособности работника (работников) на внешнем или (и) внутреннем рынке труда.

Основными условиями обеспечения эффективного функционирования системы являются высокие показатели конкурентоспособности работника по компонентам на «входе» системы, высокий уровень организации процесса управления конкурентоспособностью и высокое качество стратегического планирования управления конкурентоспособностью [1].

Целевая подсистема системы управления конкурентоспособностью работников состоит из следующих компонентов, т.е. потенциально возможных целей [2]:

- улучшение состояния здоровья работника;
- мотивирование работника;
- повышение квалификации и профессиональной компетенции работника;
- повышение поведенческой гибкости работника;
- повышение интеллектуальной гибкости работника;
- повышение общеобразовательного (в том числе и культурного) уровня работника;
- улучшение условий труда работника;
- повышение эффективности труда работника;
- усиление функциональности профессии (делегирование, совмещение должностей, получение второй профессии);
- увеличение доходов работника.

Системы управления КСП работников на внешнем и внутреннем рынках труда имеют существенные отличия (табл. 1).

Таблица 1

Качественные отличия систем управления конкурентоспособности работников

Подсистема СУКСП	Особенности систем управления конкурентоспособностью работника на рынке труда	
	Внутреннем	Внешнем
Макросреда СУКСП	Корпоративная культура организации, стиль руководства, кадровая политика организации	Уровень технического развития общества и оснащенность предприятий, социально-экономическая политика государства, экономические процессы, конъюнктурные изменения рынка

Продолжение табл. 1

Инфраструктура	Корпоративный уровень влияния факторов конкурентоспособности	Институциональный уровень влияния факторов конкурентоспособности
Микросреда СУКСП	Конкуренция среди работников организации, кадровое планирование	Безработные и ищущие работу высококлассные специалисты, служба занятости
Обратная связь СУКСП	Корпоративный уровень формирования компонента	Институциональный уровень формирования компонента
Управляющая	Служба управления персоналом организации и ее структурные подразделения	Государственные органы управления человеческими ресурсами, служба занятости населения
Целевая	Повышение конкурентоспособности персонала организации	Повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов страны (региона)
Обеспечиваю-щая	Корпоративный уровень формирования подсистемы	Институциональный уровень формирования подсистемы
Управляемая	Работник организации	Безработные и занятые

Приведенная система показателей эффективности управления конкурентоспособностью работника (работников) формирует методiku оценки эффективности управления. Методика включает обобщенный показатель, непосредственно характеризующий эффективность управления конкурентоспособностью работника (работников), и

несколько частных показателей, косвенно характеризующих процесс управления конкурентоспособностью [2]. Суть косвенных показателей эффективности управления конкурентоспособностью отражена в табл. 3.

Таблица 3

Экономический смысл частных показателей эффективности управления конкурентоспособностью

Частный показатель	Экономический смысл показателя
Коэффициент адекватности	Оценки степени достижения работником желательной конкурентоспособности
Полезность	Оценка эффективности выбранных средств, методов, способов управления конкурентоспособностью
Эластичность	Оценка степени реализации этапов стратегии или самой стратегии по управлению конкурентоспособностью

Таким образом, эффективность управления конкурентоспособностью работников или персонала организации – это относительная характеристика управления, выражающая степень удовлетворенности потребностей организации (экономики региона, страны) в конкурентоспособных работниках или конкурентоспособном персонале (конкурентоспособных человеческих ресурсах) и отражающаяся в количественных показателях эффективности.

Список использованных источников:

1. Бабосов Е.М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – М.: ТетраСистемс, 2013. – 288 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 30 с.