

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Сегодня, в находящемся в постоянном движении мире, сложно представить функционирование организации без грамотного руководства. Что мы понимаем под словом «руководство»? Некоторые считают, что это процесс раздачи приказов, другие – контроль работы путем сверки различных показателей и прочее. Но следует понимать, что правильное руководство – это совокупность выполнения важных функций менеджмента, нахождение правильного баланса в их использовании по отношению к предприятию. Управление сотрудниками заслуживает значительно большего внимания в процессе руководства предприятием, в виду того, что организация совместной работы сотрудников, несет значительную нагрузку на управленца (психологическую, моральную и т.д.).

В условиях рыночной экономики вопросы формирования и сохранения конкурентоспособности работников всегда актуальны, поскольку высокая конкурентоспособность работника является одним из факторов его востребованности на рынке труда и условием его определенной социальной защищенности. Кроме того, достижение организациями стратегических целей, сохранение ими конкурентоспособности во многом определяются наличием конкурентоспособного персонала. На макроуровне конкурентоспособность работников взаимосвязана с конкурентоспособностью национальной экономики и свидетельствует о степени достаточности ресурсов, направляемых на соответствующие цели, и их эффективном использовании.

Конкурентоспособность, в общем понимании, - это определенные критерии, позволяющие выделить рассматриваемый объект по сравнению с объектами-конкурентами. Рассматриваться могут разные объекты, к примеру, товары, предприятия (организации), отрасли производства, регионы страны и т. д. К факторам, влияющим на формирование конкурентоспособности организации, можно отнести качество продукции (услуг), производимой (оказываемых) на предприятии, имидж организации, цены товаров (услуг), наличие и качество сервисного обслуживания (в определенных отраслях промышленности), и многое-многое другое. Конкурентоспособность предприятия играет одну из важнейших ролей в процессе управления организацией, ведь она позволяет понять, будет ли востребована на рынке производимая продукция (оказываемые услуги). Как мы знаем, основу для ведения предпринимательской деятельности, помимо получения прибыли, играет так же и удовлетворение потребительских запросов. Именно поэтому, выделение потребителями определенных факторов, которые помогают им выбрать продукцию (услуги), это возможность усилить текущее потребление, путем улучшения текущей обстановки реализации товаров (услуг), но и потенциальная возможность привлечения новых потребителей, что в дальнейшем поможет организации повысить свою доходную часть.

Ну так все же, какое отношение имеет управление персоналом имеет к конкурентоспособности. Ответ – самое прямое. Ведь чтобы поддерживать текущее положение и, в добавок ко всему, находить пути улучшения функционирования предприятия, необходимо правильно и с полным пониманием картины руководить персоналом. Каждый сотрудник предприятия ставит перед собой определенные задачи (личные цели), такими целями могут быть: получение дохода для полноценного существования, поиски возможностей самореализации в обществе и т. д. И основные задачи, которые стоят уже непосредственно перед руководителем – обеспечить взаимное выполнение целей организации и личных целей сотрудников. Если сотрудники, осуществляя свои цели, выполняют работу качественно и в полном объеме, а иногда даже и в превышении поставленных объемов, то тем самым они обеспечивают полноценное функционирование организации и открывают возможности, пути для дальнейшего развития.

Конкурентоспособность персонала — комплекс психофизиологических, профессионально-квалификационных, ценностно-мотивационных и стоимостных характеристик трудовых ресурсов, определяющих их успех на конкурентном рынке.

Под конкурентоспособностью работников следует понимать, конкурентоспособность трудового коллектива, формируемого совокупностью качественных и количественных характеристик отражающую степень их соответствия (несоответствия) требованиям рынка труда (внутрифирменного и внешнего) позволяющую расширить ресурсные возможности организации и повысить ее конкурентоспособность.

Конкурентоспособность человеческих ресурсов на рынке труда многие авторы сводят к конкурентоспособности работника, имея в виду его уровень проявления. Ее определяют как способности к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Это показатель «селекции» наемных работников в зависимости от потенциальной эффективности использования тех человеческих ресурсов, которыми они обладают в деятельности организации.

Так же понятие конкурентоспособность работника можно рассматривать как способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда. Конкурентоспособность работника рассматривается как показатель "селекции" наемных работников по уровню их потенциальной и фактической эффективности труда и способности к профессиональному развитию.

Важным и актуальным вопросом, решение которого будет способствовать развитию рынка труда Беларуси, является формирование системы управления конкурентоспособности рабочей силы на макро- и на микроуровне.

Работник может быть признан конкурентоспособным, даже если он не обладает высоким уровнем развития каждого из компонентов комплексной характеристики. Чаще, для того чтобы быть конкурентоспособным, ему достаточно занимать высокие позиции по одному или нескольким из критериев, т.е. обладать конкурентным преимуществом. В настоящее время работник, владеющий информационными технологиями, вполне конкурентоспособен на рынке труда. Он может уступать работникам других профессий по ряду характеристик, но наличие данной характеристики делает работника конкурентоспособным.

Работник может быть признан конкурентоспособным по одному, двум или большему числу параметров конкурентоспособности, причем выбор количества параметров и их содержание зависят от требований внешней среды. Таким образом, под конкурентоспособностью работника нами понимается степень (мера) соответствия его требованиям внешней среды (требованиям рынка труда или требованиям отдельного работодателя), а также рейтинг работника, определяющийся его способностью выдерживать конкуренцию.

Анализ последних исследований и публикаций свидетельствует, что исследованиями конкурентоспособности рабочей силы в РБ посвящено достаточно внимания. Дальнейшей разработки требуют вопросы определения основных показателей конкурентоспособности рабочей силы и методики ее оценки, а также проблемы, связанные с управлением конкурентоспособности рабочей силы.

Основополагающими принципами формирования состава комплексной характеристики конкурентоспособности работника, по нашему мнению, являются следующие:

- принцип комплексности, предполагающий выделение совокупности элементов, охватывающих всевозможные характеристики работников;
- принцип универсальности, предполагающий возможность применения выделенной совокупности элементов к исследованию конкурентоспособности работников независимо от рода их функциональной деятельности (специалисты, руководители, рабочие);
- принцип квантифицируемости, предполагающий возможность реального измерения элементов выделенной совокупности;
- принцип достоверности, предполагающий, что выделенные элементы действительно характеризуют конкурентоспособность работника [1].

Для оценки конкурентоспособности персонала в целом следует применять показатели эффективности работы предприятия, которые можно сравнить с аналогичными показателями других предприятий. В наиболее общем виде конкурентоспособность персонала предприятия характеризуют следующие показатели: количественные (финансовые результаты деятельности предприятия, доля предприятия на рынке, прирост прибыли предприятия за счет интенсивных факторов, показатели использования трудовых ресурсов) и качественные (координация действий персонала, психологический климат в коллективе, наличие разработок и методов оригинальных для данного предприятия, корпоративная культура, история и перспективы развития предприятия). Для повышения конкурентоспособности в долгосрочном периоде необходимо в первую очередь сосредоточить внимание на качестве персонала, а не на ценовых характеристиках конкурентоспособности.

В итоге человеческий капитал, подобно физическому капиталу, обеспечивает своему обладателю более сложную профессию, больший доход, т.е. более высокое качество жизни. Конкурентоспособность персонала определяется не мерой потребности компании в персонале, а соотношением объема и структуры человеческого капитала персонала количеству и качеству выполняемой им работы, тем самым обеспечивая конкурентоспособность субъекту предпринимательской деятельности.

Список использованных источников

1. Ивановская Л., Суслова Н. Конкурентоспособность управленческого персонала // Маркетинг. 2016. № 6. – 39 с.