

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье были представлены проектные предложения для оценки конкурентоспособности персонала в той или иной компании. Было предложено ввести систему оценки конкурентоспособности персонала для высвобождения сотрудников не соответствующих занимаемой должности, а также круговую оценку работников по методу «360 градусов».*

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, оценка персонала, анкетирование, шкала оценки, характеристики кандидата.*

***Abstract:** in this article, project proposals were presented to assess the competitiveness of personnel in a particular company. It was proposed to introduce a system for assessing the competitiveness of personnel to release employees who do not correspond to their positions, as well as a circular assessment of employees using the "360 degrees" method.*

***Keywords:** competitiveness, personnel evaluation, questionnaire, evaluation scale, candidate characteristics.*

Конкурентоспособность персонала важный фактор развития организации, но, к сожалению, многие не осознают важность конкурентоспособности персонала, в организации уделяя ей слишком мало внимания, что является достаточной проблемой. При управлении

организацией стоит помнить, что любые изменения в организации происходят только вследствие деятельности персонала. Внедрение новых технологий и иные организационно-экономические преобразования должны быть подкреплены слаженной деятельностью работников организации.

Далее представлена совокупность проектных предложений по оценке конкурентоспособности организации:

- Введение системы оценки конкурентоспособности персонала для высвобождения сотрудников не соответствующих занимаемой должности;
- Внедрение круговой оценки работников по методу «360 градусов».

Для исследования данной проблемы необходимо составить «дерево целей» (рисунок 1).

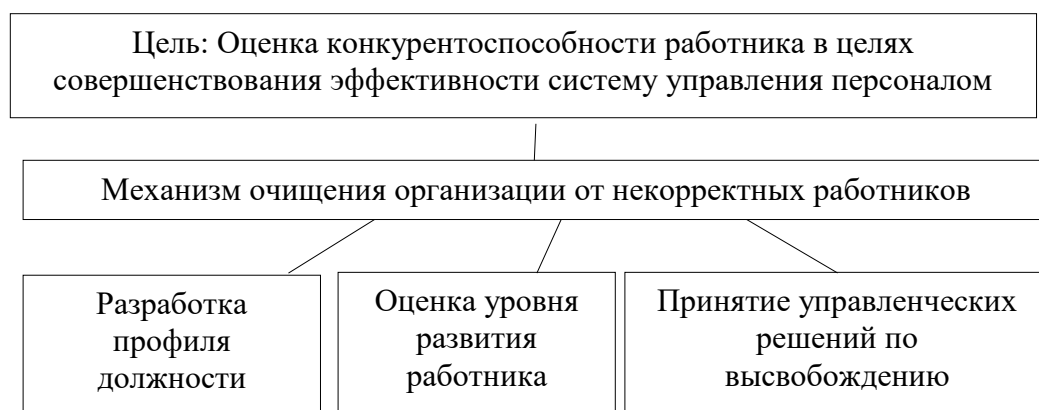


Рисунок 1 – Дерево целей по совершенствованию системы управления персоналом

Оценка конкурентоспособности работников организации представляет собой последовательность нескольких взаимосвязанных этапов:

- Этап I. Определение целей оценки;
- Этап II. Формирование параметров оценки: психофизиологические, профессиональные, квалификационные, ценностно-мотивационные свойства человека;

– Этап III. Определение признаков и показателей оценки по каждому из параметров;

– Этап IV. Определение приоритетов для организации по каждому направлению оценки;

– Этап V. Разработка шкалы оценки по каждому признаку и показателю;

– Этап VI. Определение нормативного значения показателей оценки и степени важности каждого параметра, а также нормативного значения общего показателя конкурентоспособности;

– Этап VII. Оценка конкурентоспособности конкретных работников организации, сравнение значений между собой и с нормативом.

Разработаны специальные оценочные средства персонала:

– Анкетирование и расширение имеющихся тестов методик. Позволяет отразить следующую информацию о работниках: имя, адрес, семейное положение, жилищные условия, возраст; сведения об образовании, карьере, состоянии здоровья, интересах в свободное время, а также выявить ряд качественных характеристик кандидата: мотивационные характеристики (какие цели преследует кандидат), интеллектуальные (уровень интеллекта, образование), личностные (социальные навыки, особенности поведения, способность к адаптации) [1];

– Собеседование. Данный способ позволяет собрать комплексную информацию о здоровье, манере общения, личных качествах, интеллекте, интересах, чувстве ответственности, общительности претендента. Распространенной методикой проведения собеседования является – «План семи пунктов»: физические характеристики; образование и предыдущий опыт работы; общий кругозор и способность схватывать суть проблемы; способность к физическому труду; интересы и хобби; лидерство и чувство ответственности; личные обстоятельства.

Метод «360 градусов» – это метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса делового окружения сотрудника [2, с. 128].

Суть методики «360 градусов» заключается в том, что оценку сотрудника проводит все его рабочее окружение: руководители, подчиненные, коллеги и клиенты. Результат оценки – рейтинг свойств сотрудника (оценивается мера соответствия занимаемой должности по списку определенных характеристик), также благодаря блоку самооценки, данный метод может быть использован в качестве источника обратной связи. Оценивают сотрудника методом 360 градусов посредством опроса его окружения: начальника, коллег, подчиненных.

Оценка персонала с помощью частных показателей результатов труда работника является одним из эффективных методов оценки деятельности работника за определенный промежуток времени. Оценка персонала помогает определить эффективность выполнения той или иной работы сотрудника, позволяет установить соответствие рабочих показателей установленным требованиям. Процесс оценки помогает выявить как индивидуальные проблемы работника, так и общие, характерные для всего коллектива [3].

В современных условиях перехода к рыночным отношениям, развития экономики и интеграции России на мировой рынок, одним из главных факторов конкурентоспособности предприятия являются человеческие ресурсы, то есть люди – их профессиональные и личностные качества, их знания и умения, их стремление к достижению поставленных целей. Успех работы предприятия обеспечивают сотрудники занятые на нем.

Использованные источники:

1. Балтабек Д.Ж. Влияние эффективности управления персоналом на конкурентоспособность фирмы [Электронный ресурс] / Д.Ж. Балтабек. – Режим доступа: <https://research-journal.org/economical/vliyanie-effektivnosti->

upravleniya-personalom-na-konkurentosposobnost-firmy/

2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст]: Учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 282 с.

3. Дмитрина Г.В. Методы оценки эффективности деятельности службы персонала [Электронный ресурс] / Г.В. Дмитрина. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2014/546/691>