

– позволяют автоматизировать технологические и бизнес-процессы, что приводит к повышению скорости реакции бизнеса на внешние и внутренние изменения, а также достигается эффективность за счет повышения прозрачности процессов, улучшения качества планирования, внедрения повсеместного управления по целям, повышения оперативности определения причин отклонений, постоянным нормированием и стандартизацией лучших практик [7].

Таким образом, в современном мире объемы данных нарастают с каждым днем. Стремительно развивающаяся технология больших данных позволяет собирать, хранить и обрабатывать эти данные. Бизнес-аналитика с использованием больших данных позволяет компаниям принимать более обоснованные решения, увеличивать эффективность работы, снижать риски и затраты. Однако необходимо учитывать, что использование технологии больших данных требует существенных затрат на оборудование, программное обеспечение и подбор высококвалифицированных специалистов. Если компания не имеет достаточных финансовых ресурсов для этого, то внедрение технологий больших данных затруднено и может оказаться нецелесообразным. Поэтому организации должны иметь четкие цели и стратегию использования методов работы с большими данными в области принятия бизнес-решений, чтобы повысить эффективность своей деятельности.

Список использованных источников

1. Бабанов, А. Б. Перспективы внедрения больших данных в бизнесе / А. Б. Бабанов, В. В. Кадацкая // Молодой ученый. – 2021. – № 28 (370). – С. 174–176.
2. Брускин, С. Н. Методы и инструменты продвинутой бизнес-аналитики для корпоративных информационно аналитических систем в эпоху цифровой трансформации / С. Н. Брускин // Современные информационные технологии и ИТ-образование. – 2016. – Т. 12, № 31. – С. 234.
3. Грас, Д. Data Science. Наука о данных с нуля: пер. с англ. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург: БХВ-Петербург, 2021. – 416 с.
4. Скиена, С. Наука о данных: учебный курс : пер. с англ. – Санкт-Петербург: ООО «Диалектика», 2020. – 544 с.
5. Технологии больших данных (Big Data) (Большие данные) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.evkoval.org/referaty/tehnologii-bolshih-dannyih-big-data-bolshie-dannyye>. – Дата доступа: 02.05.2023.
6. Когнитивная бизнес-аналитика: учебник / под ред. Н. М. Абдикеева. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 511 с.
7. Паскова, А. А. Технологии Big Data в автоматизации технологических и бизнес-процессов // Научное обозрение. Технические науки. – 2018. – № 4. – С. 23–27.
8. Мамедова, Н. Г. Анализ данных бизнес-аналитики для организаций в современном мире / М. Г. Мамедова // Молодой ученый. – 2022. – № 24 (419). – С. 63–65.
9. Big Data: проблема, технология, рынок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://compress.ru/Article.aspx?id=22725>. – Дата доступа: 07.05.2023.

УДК 331.108.23

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЗАВОД ПРОМЫШЛЕННОГО ОБОРУДОВАНИЯ»)

Пуцеева Н.В., студ., Коробова Е.Н., к.э.н., доц.

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

Реферат. В статье рассмотрено понятие конкурентоспособности персонала, обоснована необходимость оценки конкурентоспособности персонала в организации, определены критерии оценки конкурентоспособности персонала.

Ключевые слова: конкурентоспособность персонала, оценка конкурентоспособности персонала, критерии оценки конкурентоспособности персонала.

Конкурентоспособность персонала как экономическая категория появилась в результате развития теории человеческого капитала Г. Беккера его последователями и усиления

акцента на персонал как источник конкурентных преимуществ организации. Конкурентоспособность персонала является сравнительной категорией и подразумевает наличие конкуренции, т. е. соперничества за какой-либо дефицит (вознаграждение, должность, рабочее место и т. д.) [1].

Конкурентоспособность персонала является неотъемлемой частью развития организации. В условиях динамично меняющейся внешней среды и высокой конкуренции перед руководителями, организаций встает вопрос о формировании высококвалифицированного персонала, способного достигать цели и обеспечивать положительную динамику развития предприятий в условиях жесткой борьбы с персоналом конкурирующих организаций.

Оценка уровня конкурентоспособности персонала не только необходима, но и, безусловно, важна для каждой организации по ряду следующих причин:

- выявление сильных и слабых сторон сотрудников, что позволит оптимально распределять функциональные задачи, а также определить области развития персонала, по которым сотрудники нуждаются в дополнительных знаниях и навыках;
- повышение конкурентоспособности организации на рынке, где ключевым инструментом выступает персонал, способный высококачественно выполнять задачи, что в конечном итоге приводит к повышению эффективности работы организации в целом;
- привлечение новых клиентов и партнеров, увеличение доли рынка;
- сохранение рыночной позиции за счет инновационных решений, в том числе технических, воплощенных как в товаре, так и инструментах конкурентной борьбы;
- рост удовлетворенности сотрудников, усиление их мотивированности.

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 способов для повышения уровня конкурентоспособности персонала в организации. Некоторые из них включают:

1. Обучение и развитие: проведение тренингов, курсов и семинаров, участие в конференциях и выставках, а также поддержка образования сотрудников.
2. Поддержка инноваций: создание условий для внедрения новых идей и технологий, а также поддержка новаторских проектов.
3. Мотивация: разработка программ поощрения и стимулирования работников, например, бонусные программы или повышение заработной платы.
4. Командная работа: создание условий для коллективной работы и обмена знаниями и опытом между сотрудниками.
5. Управление проектами: проведение программ по развитию навыков управления проектами, что позволяет сотрудникам более эффективно работать в команде и достигать поставленных целей.
6. Обучение новым технологиям: проведение курсов и тренингов по новым технологиям, которые позволяют сотрудникам использовать новейшие инструменты и программы для улучшения своей работы.

Данные мероприятия не только повысят уровень конкурентоспособности персонала, но и улучшат качество работы персонала, а также помогут организации сохранять соответствие компетенций своих сотрудников с требованиями рынка. Работники смогут чувствовать себя более уверенно в своих возможностях и улучшает их профессиональное самоощущение. Организация с обученными и высококвалифицированными сотрудниками может лучше конкурировать на рынке.

Оценку конкурентоспособности персонала в организации, по мнению автора, следует проводить по таким критериям, как:

1. Уровень образования, подтвержденный документами об образовании и сертификатами), широта профессиональных навыков (осуществляется через оценку компетенций персонала, соответствия их уровня квалификации требованиям должности, наличие необходимого опыта работы в профессиональной сфере).
2. Эффективность работы (проводится через оценку достижений сотрудников в рамках своих должностных обязанностей, соблюдение сроков и качества выполненных задач,

оценку производительности труда и использование ресурсов).

3. Сотрудничество и командная работа (дается оценка способности работать в команде, участия в проектах, умения решать задачи в группе, уважительного отношения к мнению других, обмена опытом и знаниями с коллегами).

4. Инновационность и творческий потенциал (инструментом выступает оценка способности генерировать новые идеи, принимать нестандартные решения проблем).

5. Адаптивность и гибкость (оценка способности быстро адаптироваться к изменениям, принимать решения и действовать в условиях неопределенности, а также готовности к обучению новым навыкам).

Для оценки конкурентоспособности персонала в ООО «Завод промышленного оборудования» (г. Новополоцк, Республика Беларусь) был проведен опрос по форме разработанной автором анкеты. В основе разработки анкеты лежит методический подход к определению конкурентоспособности персонала, предложенный Литвиненко М.С., Николаевым Н.А., Полещук М.Н., а также были учтены факторы конкурентоспособности персонала, выделенные Борисовой Н.Н. [2], [3], [4]. Опрос для оценки конкурентоспособности персонала должен проводиться по критериям оценки, которые выбраны ключевыми для конкретной организации. Важно составить перечень вопросов таким образом, чтобы он максимально соответствовал целям и задачам оценки персонала организации.

Целью опроса для ООО «Завод промышленного оборудования» являлась оценка уровня конкурентоспособности персонала, выявление слабых сторон, определение мероприятий для повышения конкурентоспособности персонала.

ООО «Завод промышленного оборудования» относится к отрасли машиностроения и является малым предприятием, так как среднесписочная численность составляет 34 человека.

В опросе участвовало более 50 % работающих в организации. Опрос прошли сотрудники различных структурных подразделений организации: отдел снабжения, отдел продаж, отдел кадров, бухгалтерия, а также сотрудники отдела технического контроля.

В опросе приняли участие 11 мужчин и 7 женщин, что составляет 61,11 % и 38,89 %, соответственно от общего числа участников. По возрасту преобладают сотрудники возрастных категорий «25–29» лет и «30–39» лет, удельный вес каждой группы – 38,89 %.

Как показали результаты проведенного опроса, 83,33 % сотрудников имеют высшее образование, что говорит о высоком уровне подготовки персонала и лишь 16,67 % составляют сотрудники со средним специальным образованием, при этом они заняты работой в пределах полученной квалификации.

Большинство сотрудников имеют достаточный опыт работы – более 10 лет. Отдельные сотрудники имеют опыт в продажах B2B более 15 лет, опыт в проведении переговоров с топ-компаниями и VIP-клиентами. Анализируя личные качества, достаточно часто (более 50 %) у сотрудников проявляются организованность, ответственность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, а также честность.

Сотрудники ООО «Завод промышленного оборудования» достаточно мотивированы на саморазвитие, а также развитие организации: 55,56 % опрошенных, полностью в этом заинтересованы. Персонал активно выполняет широкий спектр трудовых задач, в полной мере должностные обязанности, стабильно достигают поставленных целей, а также проявляют инициативу в новых начинаниях.

66,66 % сотрудников оценивают психологический климат в коллективе достаточно благоприятным: 27,78 % полностью удовлетворены, лишь 5,56 % сотрудников частично удовлетворены.

По результатам опроса в ООО «Завод промышленного оборудования» установлено:

- уровень конкуренции среди сотрудников достаточно высокий;
- значимыми факторами конкурентоспособности персонала являются квалификация, опыт работы, высокая производительность и эффективность работы, быстрота реагирования на внешние изменения на рынке, мотивация на саморазвитие.

Таким образом, для поддержания высокого уровня конкурентоспособности персонала организации рекомендуется делать акцент на следующих аспектах деятельности:

- улучшение условий труда (создание условий для коллективной работы и обмена знаниями и опытом между сотрудниками);
- поддержка мотивации саморазвития (предоставление доступа к онлайн-курсам и ресурсам, которые помогают сотрудникам самостоятельно повышать свой уровень

компетенции);

– развитие творческих способностей (проведение мастер-классов по творческому мышлению и инновациям, что помогает сотрудникам придумывать новые идеи и решать сложные задачи);

– стимулирование здорового образа жизни (проведение программ по физической активности, здоровому питанию и психологическому благополучию, что способствует повышению работоспособности и уменьшению стресса).

Список использованных источников

1. Алексеева, Е. А. Конкурентоспособность персонала в легкой и текстильной промышленности Республики Беларусь в условиях цифровизации экономики / Е. А. Алексеева // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. – 2022. – № 6 (402). – С. 17–22.
2. Литвиненко, М. С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников // Экономика труда. – Москва: Первое экономическое издательство, – 2021. – № 4. – С. 423–442.
3. Николаев, Н. А. Методический подход к определению и оценке конкурентоспособности персонала / Н. А. Николаев, М. Н. Полещук // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 1. – С. 93–109.
4. Борисова, Н. Н. Факторный анализ конкурентоспособности персонала / Н. Н. Борисова // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2013. – № 3. – С. 20–24.

UDC 331.5(510)

OVERVIEW OF CHINA'S EMPLOYMENT SITUATION AND POLICY RESEARCH UNDER THE INFLUENCE OF THE EPIDEMIC

Korabava E.N., Associate Professor, PhD, She Zirun, master student

*Vitebsk State Technological University,
Vitebsk, Belarus*

Abstract. *The article describes China's employment policy system. The authors analyse trends in China's labour market under COVID-19, identify problems and propose recommendations for improving employment policy.*

Keywords: employment, COVID-19, employment policy tools.

As the global COVID-19 pandemic continues to spread, its impact on the world economy is increasingly apparent. During this extraordinary time, employment has become a focus of concern for governments around the world. As the world's second-largest economy, China's efforts to address employment issues have attracted widespread attention. This article will analyze and study the employment policies in China's social and economic policy system, China's current employment situation, employment issues during the COVID-19 period, as well as the methods and avenues to improve China's employment policy tools in three aspects.

1. China's Employment Policy System

Employment is an important component of national and social development. To guarantee and promote employment, China has established a comprehensive employment policy system. This system mainly includes policies in the following areas:

– Macroeconomic policies. By increasing the adjustment efforts of fiscal and monetary policies, increasing creative investment and fiscal subsidies for employment, and mobilizing the enthusiasm and creativity of market entities [1].

– Employment training policies. Targeted training plans and policies are formulated for personnel with different levels and needs, improving their employment ability and quality, and providing better security for their employment [4].

– Social security policies. Establishing a social insurance system, providing better social security and welfare benefits, and enhancing the employment security and happiness of workers [5].

– Employment market policies. Establishing a fair, competitive, and open employment market,