

Литература:

1. Разработка управленческих решений; Управленческие решения: конспект лекций по курсу / Л.В. Рыбакова. 2013, 77 с.
2. Как предотвратить текучесть кадров: учебник / М.А. Кучин // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания – Новосибирск, 2012, 375 с.
3. Мясоедов С.А. Анализ концептуальных основ устойчивого экономического развития // Экономические науки. 2017. 7(152). С. 19–22.
4. Мясоедов С.А. Анализ процесса формирования концепции устойчивого развития экономических отношений // Экономические науки. 2016. № 04(137). С. 13–17.

УДК 331.108.23

Пущева Н.В.

4 курс, направление 1-27 01 01-16

Руководитель: к.э.н., доцент Коробова Е.Н.

Витебский государственный технологический университет

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Аннотация: В статье рассмотрены методические подходы к оценке конкурентоспособности персонала организации.

Ключевые слова: персонал, конкурентоспособность, оценка конкурентоспособности персонала.

Pushchevaya N.V.

4 course, specialty "Economics and organization of production"

Supervisor: Candidate of Economics, Associate Professor Korobova E.N.

Vitebsk State Technological University

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING THE COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL: THEORETICAL ASPECT

Abstract: The article discusses methodological approaches to assessing the competitiveness of the organization's personnel.

Key words: Personnel. Competitiveness. Assessment of personnel competitiveness.

Оценка конкурентоспособности персонала является неотъемлемой частью управления персоналом организацией. Результаты оценки конкурентоспособности – это основа для анализа и выявления путей повышения эффективности управления организацией. Необходимо не только поддерживать уровень квалификации, опыт, состояние здоровья, но оценивать соответствие характеристик персонала требованиям, которые диктует современный рынок труда.

Основные задачи оценки конкурентоспособности персонала заключаются в следующем:

1. Выявить сильные и слабые стороны сотрудников.
2. Разработать мероприятия по повышению конкурентоспособности персонала.

Результаты анализа позволяют определить, насколько эффективно персонал выполняет свои должностные обязанности и вносит вклад в достижение организационных целей, а также каким потенциалом для дальнейшего развития он обладает.

Практика кадрового менеджмента накопила достаточное количество подходов и методик, применяемых в проведении оценки конкурентоспособности персонала организации. Каждый методический подход имеет определённые цели и условия применения. Оценка конкурентоспособности персонала должна

проводиться по определенному алгоритму в зависимости от поставленной цели.

Наиболее четкую логику проведения оценки конкурентоспособности предлагает Миккульчик К.Д. [1, с. 371]:

1. Определение целей оценки (оценка эффективности управления конкурентоспособностью работников и системы управления организацией; выявление персонала с высоким уровнем конкурентоспособности; формирование стратегической программы повышения конкурентоспособности).

2. Формирование критериев оценки (психофизиологические, профессиональные, квалификационные, ценностно-мотивационные свойства человека), от выбора которых зависит набор методов и инструментов.

3. Определение признаков и показателей оценки по каждому из критериев.

4. Разработка шкалы оценки по каждому признаку и показателю.

5. Оценка конкурентоспособности конкретных работников организации.

6. Анализ результатов оценки конкурентоспособности персонала.

Такой подход к формированию алгоритма оценки является комплексным, он дает возможность определить не только уровень конкурентоспособности персонала, но и организации в целом.

Анализ теории вопроса позволяет выделить два основных подхода к оценке конкурентоспособности персонала: инструментальный и экспертный.

Инструментальный подход включает в себя такие методы, как тестирование, анкеты, аттестация и другие.

Экспертный подход проходит с помощью экспертных оценок специалистов, руководителей.

В учебной литературе часто встречаются комплексные методы оценки конкурентоспособности персонала. Суть таких методик заключается в том, чтобы оценить работника с нескольких сторон и дать обобщенный результат оценки. С одной стороны, при комплексном методе анализируют знания, навыки, способности и уровень квалификации, а с другой – фактическое выполнение работ и функций. Главное преимущества таких методов – это многоаспектность.

Литвиенко М.С. провел сравнительный анализ комплексных методик, приемлемых для оценки конкурентоспособности работников. В результате чего им были определены две популярные методики.

Первая заключается в определение показателей, характеризующих потенциал. Авторами данной методики являются Козырев В.А., Палкин С.В. и Корсакова В.В. Здесь выполняется комплексный анализ кадрового потенциала по составляющим:

- 1) квалификационный потенциал (оценивается через коэффициент квалификации кадров, коэффициент трудовой дисциплины, коэффициент стабильности кадров);
- 2) социальный потенциал (оценивается через коэффициент безопасности труда, коэффициент здоровья персонала);
- 3) мотивационный потенциал (коэффициент средней заработной платы, коэффициент переподготовки персонала).

Основными преимуществами данной методики являются количественные результаты, что позволяет давать объективные оценки.

Вторая методика делает акцент на оценке профессиональных и деловых качеств. Авторами данной

методики являются Шишмаков В.Т и Шишмаков С.В. Согласно ей, оценка персонала проводится, используя синтезирующий показатель профессиональных и деловых качеств работников: уровень квалификации персонала и уровень деловых качеств работников.

Такой способ оценки ориентирует организацию на эффективное использование трудовых ресурсов, обучение и развитие персонала, также позволяет получить и формализовывать комплексную информацию по отдельному работнику и в целом для группы сотрудников, что является преимуществами данной методики [2].

Также Миккульчик К.Д. предлагает осуществлять оценку конкурентоспособности персонала по параметрам, которые имеют значение именно для работодателя. Данными параметрами являются количественные и качественные показатели.

К количественным показателям относятся:

- доля расходов на персонал в сравнении со средними значениями по отрасли,
- доля расходов на персонал в общей структуре затрат организации,
- уровень использования персонала и рабочего времени.

К качественным показателям относятся:

- кадровый потенциал,
- компетентность персонала,
- развитие различных компонентов системы управления персоналом,
- степень командообразования в организации.

Кадровый потенциал персонала можно определить, используя индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). ИРЧП был разработан как средство для переноса акцента с узкого

внимания на экономическом росте на человеческий прогресс и является своеобразным резюме глобального развития человека, а также для обсуждения вариантов дальнейшего формирования национальной и международной политики [4, с. 113].

По мнению Н.В. Маковской [3], индекс развития человеческого капитала предприятия, характеризуется следующими показателями:

1. Показатель продолжительности трудовой карьеры работников на предприятии (количество лет, отработанных в среднем одним работником на предприятии).

2. Показатель уровня образования работников предприятия (совокупное количество работников, имеющих среднее и высшее образование).

3. Показатель уровня производительности труда работников (выраженный в процентах через индекс изменения производительности труда).

4. Показатель уровня заработной платы работников предприятия, выраженный в эквиваленте условных единиц.

В настоящее время главным и решающим фактором успеха любой организации является конкурентоспособный персонал. Поэтому оценка уровня его конкурентоспособности важна и необходима для каждой любого работодателя. Результаты оценки должны быть использованы как база для принятия управленческих решений, направленных на развитие организации, совершенствование инструментов и методов повышения уровня конкурентоспособности персонала.

Литература:

1. Микульчик К.Д. Оценка конкурентоспособности персонала предприятия. Экономика и управление // Молодой учёный. 2016. № 5(109). Март. С. 370–372.

2. Литвиненко М.С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников. // Экономика труда. 2016. Т. 8. № 4. С. 423–442.

3. Внутренний рынок труда предприятия как условие развития человеческого капитала работников: монография / Н.В. Маковская. – Могилев: МГУ имени А. А. Кулешова, 2007, 276 с.

4. Индекс развития человеческого потенциала как основной показатель уровня жизни / А.К. Петрашкевич // Экономические науки. Философские науки. – Минск: РИВШ, 2022, с. 111–118.

УДК 337

Рогачева И.В., Шарков Д.Ю.

3 курс, направление 38.03.04

Грузинова И.С.

ст. преподаватель кафедры государственного,
муниципального управления и экономики труда,
Северо-Кавказский федеральный университет

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье речь идет о важности и необходимости стратегического планирования в современной организации. В исследовании рассматриваются необходимые критерии разработки стратегических целей развития, а также основные этапы планирования.

Ключевые слова: Стратегическое планирование, стратегия, организация.