

Н. В. Пущевая

Витебский государственный технологический университет (ВГТУ),
г. Витебск, Республика Беларусь

**СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЗАВОД ПРОМЫШЛЕННОГО ОБОРУДОВАНИЯ»,
РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ)**

В статье рассмотрено понятие конкурентоспособности персонала, приведены причины оценки конкурентоспособности персонала в организации. Определены факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала и конкурентные преимущества в организации. Выделены факторы и методы оценки конкурентоспособности персонала.

Ключевые слова: конкурентоспособность персонала, факторы конкурентоспособности персонала, методы оценки конкурентоспособности персонала, оценка конкурентоспособности персонала.

Nadezhda V. Pushchevaya

Vitebsk State Technological University (VSTU), Vitebsk, Republic of Belarus

**SOCIOLOGICAL MEASUREMENT OF THE COMPETITIVENESS OF THE
ORGANIZATION'S PERSONNEL
(ON THE EXAMPLE OF LLC "INDUSTRIAL EQUIPMENT PLANT",
REPUBLIC OF BELARUS)**

The article discusses the concept of personnel competitiveness, provides reasons for assessing the competitiveness of personnel in the organization. The factors influencing the competitiveness of personnel and competitive advantages in the organization are determined. Criteria and methods for assessing the competitiveness of personnel are highlighted.

Keywords: personnel competitiveness, factors, reasons, methods of personnel competitiveness assessment, personnel competitiveness assessment.

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.

Конкурентоспособность персонала - это способность работников организации эффективно выполнять свои задачи и достигать поставленных целей, что позволяет организации сохранять и улучшать свою позицию на рынке. Сотрудник в организации должен обладать конкурентными преимуществами, т.е. особенностями, которые позволяют выделяться на рынке и быть более успешным по сравнению с конкурентами.

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 удовлетворённости сотрудников, усиление их мотивированности.

В настоящее время можно выделить значительное число факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала и конкурентные преимущества организации, основными из которых являются следующие:

1. Квалификация и опыт работников.

2. Навыки в использовании современных технологий и оборудования.

3. Эффективная система управления и контроля качества.

4. Наличие инновационных решений и разработок.

6. Гибкость и быстрота реагирования на изменения на рынке и потребностей клиентов.

7. Высокий уровень производительности и эффективности работы.

Оценка конкурентоспособности персонала может проводиться с помощью различных как социологических измерителей (тестирование, интервью с сотрудниками и менеджерами, 360-градусное обратной связи и др.), так и количественных методов оценки (анализ количественных параметров результатов работы и т.д.). Самыми распространенными и часто

используемыми методами считаются анкетирование, интервью, анализ документации (отчеты, отзывы клиентов) и тестирование.

Результаты оценки могут быть использованы для разработки программ обучения и развития персонала, а также для принятия решений по повышению производительности и эффективности работы организации в целом.

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) было проведен опрос. В его основе был 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. [1], [2], [3]. Опрос для оценки конкурентоспособности персонала должен быть разработан под критерии оценки, которые выбраны ключевыми для данной организации. Важно составить перечень вопросов таким образом, чтобы он максимально соответствовал целям и задачам оценки персонала организации.

Целью опроса для ООО «Завод промышленного оборудования» было оценить уровень конкурентоспособности персонала, выявить слабые стороны и очертить круг 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 с 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 результат проведённого 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:

– 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).

Научный руководитель – Е. Н. Коробова, кандидат экономических наук, доцент, декан факультета экономики и бизнес–управления ВГТУ.

Список литературы

1. Литвиненко, М. С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников / М. С. Литвиненко. – Текст : непосредственный // Экономика труда. — 2021. – № 4. – С. 423-442.

2. Николаев, Н.А. Методический подход к определению и оценке конкурентоспособности персонала / Н.А. Николаев, М.Н. Полещук. – Текст : непосредственный // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т.15, № 1. – С. 93–109.

3. Борисова, Н. Н. Факторный анализ конкурентоспособности персонала/ Н. Н. Борисова. – Текст : непосредственный // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2013. – № 3. – С. 20–24.