

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 4 / 2023, Vol. 15, Iss. 4 <https://esj.today/issue-4-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/01ECVN423.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Болдырева, Н. П. Современные подходы и методы проведения оценки способности персонала организации осуществлять конкурентную борьбу на рынке / Н. П. Болдырева // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/01ECVN423.pdf>

For citation:

Boldyreva N.P. Modern approaches and methods for assessing the ability of the organization's personnel to compete in the market. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(4): 01ECVN423. Available at: <https://esj.today/PDF/01ECVN423.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 331.1

Болдырева Нина Павловна

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
Орский гуманитарно-технологический институт, Орск, Россия
Доцент кафедры «Экономики и управления»
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: boldyrewa.nin@yandex.ru

Современные подходы и методы проведения оценки способности персонала организации осуществлять конкурентную борьбу на рынке

Аннотация. Выбранная автором тема научной статьи является весьма актуальной, в связи с тем, что современный бизнес сегодня хочет видеть высококлассных специалистов, которые обладают обширными знаниями, креативным, аналитическим и стратегическим мышлением и только проводя определенные оценки мы можем выяснить, кто из них лучший. Цель проведенного автором статьи исследования заключается в том, чтобы изучить понятие способности персонала осуществлять конкурентную борьбу на рынке, а затем на примере предприятия провести оценку способности персонала осуществлять борьбу с конкурентами на рынке. В данном исследовании автором использовались следующие методы: анализа, синтеза, классификации, обобщения, сравнения, графический метод представления данных. Информационную базу исследования составляют труды российских, а также европейских и американских специалистов, которые посвящены вопросам изучения способности персонала осуществлять конкурентную борьбу на рынке, методам ее оценки. Результаты проведенного исследования дали возможность автору статьи сделать вывод о том, что именно оказывает воздействие на показатели способности персонала осуществлять конкурентную борьбу на рынке. Также автор исследования в данной статье предложил рекомендации, которые будут направлены на развитие персонала с целью повысить его способность осуществлять борьбу с конкурентами на рынке. Практическая значимость проведенного автором статьи исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть положены в основу разработки кадровой политики и программы по обучению персонала в целях повышения уровня их компетенций и конкурентоспособности в целом.

Ключевые слова: способность персонала осуществлять конкурентную борьбу на рынке; факторы способности персонала проводить конкурентную схватку на рынке; уровни способности персонала действовать в рамках битвы с конкурентами; показатели способности персонала проводить мероприятия по борьбе с противниками; оценка способности персонала

осуществлять борьбу с конкурирующей стороной; преимущества перед конкурентами; оценка уровня развития компетенций

Введение

Общество на сегодня можно охарактеризовать с позиции общего высокого уровня развития и доступности достижений техники/технологий, что только благодаря им представляется возможным выиграть в борьбе с конкурентами на рынке, потому как появляется возможность использования наиболее мощного, перспективного и результативного ресурса, в качестве которого выступает только человек с его творческим и физическим потенциалом, способностью не столько к воспроизводству своей рабочей силы, сколько к саморазвитию [1].

На сегодня в практике понятие «способность осуществлять конкурентную схватку на рынке» плотно вошло в нашу жизнь, т. к. мы выделяем следующие категории данного термина: «способность товара осуществлять конкурентную борьбу», «способность услуги осуществлять борьбу с конкурентами», «способность предприятия осуществлять борьбу с конкурентами», «способность рынка осуществлять конкурентную борьбу», «способность персонала осуществлять конкурентную борьбу» [2].

Если рассматривать и анализировать разные источники экономической литературы, то можно встретить использование следующих терминов по теме данной статьи: «способность работника осуществлять конкурентную борьбу на рынке», «способность персонала осуществлять конкурентную борьбу на рынке», «способность кадров осуществлять конкурентную борьбу на рынке», «способность специалиста осуществлять конкурентную борьбу на рынке», «способность рабочей силы осуществлять конкурентную борьбу на рынке», «способность трудовых ресурсов осуществлять конкурентную борьбу на рынке» и др. [3; 4].

Автор данной статьи остановил свое внимание на понятии «способность персонала осуществлять конкурентную борьбу на рынке» и разобрал, какие же показатели определяют способность персонала осуществлять конкурентную схватку на примере предприятия ООО «Х». Полное название организации не подлежит разглашению, поскольку это обусловлено политикой конфиденциальности.

Вопросы способности персонала осуществлять битву среди соперников на рынке за последние несколько лет приобретают всё большую актуальность для российских компаний. Это обусловлено тем, что роль кадрового потенциала как фактора повышения способности предприятия осуществлять поединок среди противников постоянно имеет тенденции к росту, от уровня его развития во многом зависит управление другими составляющими конкурентоспособности компании. Кадровый же потенциал, в свою очередь, прежде всего, ассоциируется со способностью сотрудников осуществлять борьбу с противниками¹.

Преимущество перед соперниками организации возникает в том случае, когда она и ее персонал создают ценности для потребителей, выбирают рынки, на которых способны превзойти конкурентов, представляют для последних движущую цель. Среди ключевых факторов в достижении способности организации осуществлять схватку с противниками на рынке выделяют следующие: инновации, качество и управление затратами, все это напрямую зависит от качества человеческих ресурсов, имеющихся в распоряжении организации [5].

¹ Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.-практ. пособие / Л.В. Ивановская, А.Я. Кибанов. — Москва: Проспект, 2020. — 60 с.

Проведение работ, направленных на развитие способности отдельного работника и персонала в целом осуществлять конкурентную битву, — это верный путь к обеспечению роста уровня способности предприятия осуществлять схватку с противоположной стороной, как на рынке отечественном, так и зарубежном [6].²

В связи с этим автор статьи сделал вывод, что осуществлению мероприятий по обеспечению повышения способности компании осуществлять соревнование с конкурентами должна предшествовать оценка актуального уровня способности сотрудников компании осуществлять схватку с соперниками на рынке.

Цель проведенного автором статьи исследования заключается в том, чтобы изучить понятие способности персонала осуществлять борьбу с противниками, а затем на примере предприятия провести оценку способности персонала осуществлять соревнование с конкурентами.

Задачи исследования: провести изучение основных показателей способности персонала осуществлять схватку с соперниками на рынке; рассмотреть факторы, которые способны оказывать воздействие на способность человеческих ресурсов осуществлять соревнование с противоположной стороной на рынке; рассмотреть уровни способности персонала осуществлять борьбу с соперниками на рынке; провести анализ показателей способности персонала осуществлять действие по битве с конкурентами на рынке на примере предприятия; разработать и предложить рекомендации, которые будут ориентированы на развитие персонала с целью повысить его способность осуществлять соревнование с соперниками на рынке.

Материалы и методы

При проведении исследования источниками информации послужили научные труды российских, европейских, американских и других специалистов, занимающихся вопросами изучения способности персонала осуществлять борьбу с конкурентами на рынке, методов ее оценки.

В процессе исследования были использованы следующие методы: анализа, синтеза, обобщения, графический метод представления данных.

Исследование данной темы автором было проведено в два этапа:

В рамках проводимого исследования автором статьи на первом этапе было проведено изучение основных показателей способности персонала осуществлять конкурентную схватку на рынке; рассмотрены факторы, которые способны оказывать воздействие на способность человеческих ресурсов проводить соревнование с соперниками на рынке; рассмотрены уровни способности персонала проводить битву с противниками на рынке.

На втором этапе проводимого исследования автор статьи провел анализ показателей способности персонала осуществлять конкурентную борьбу на рынке на примере предприятия ООО «Х».

Полное название организации не подлежит разглашению, поскольку это обусловлено политикой конфиденциальности.

² Болдырева, Н.В. Управление персоналом: современный подход: учебное пособие / Н.В. Болдырева. — Воронеж: ВГПУ, М.: Наука: информ., 2018. — 195 с.

Результаты и обсуждение

Способность работников проводить мероприятия, которые направлены на борьбу с конкурирующей стороной на рынке, подразумевает под собой способность трудового коллектива проводить соревнование с соперниками, формируемого совокупностью качественных и количественных характеристик, отражающую степень их соответствия (несоответствия) требованиям рынка труда (внутрифирменного и внешнего) обеспечивающую возможность для расширения ресурсного потенциала организации, что даст возможность обеспечить рост ее способности проводить мероприятия по борьбе с конкурирующей стороной [7; 8].

Основу способности персонала осуществлять конкурентную схватку составляют характеристики индивидуальных человеческих ресурсов, которые представлены на рисунке 1.

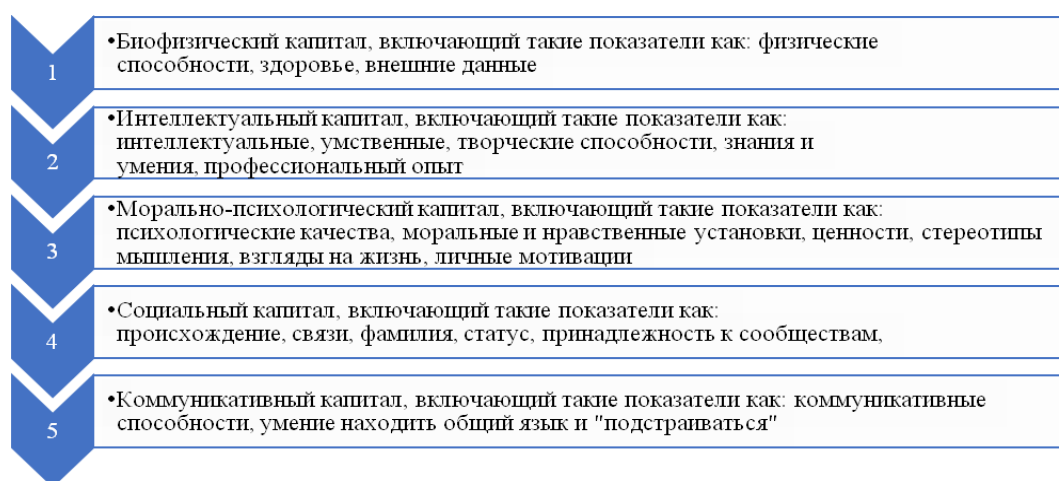


Рисунок 1. Характеристики индивидуальных человеческих ресурсов, составляющие основу способности персонала осуществлять схватку с конкурентами (составлено автором на основе³)

С позиции работника уровень способности персонала осуществлять битву с противниками на рынке, предстает в качестве показателя стабильности его положения в организации. На способность человеческих ресурсов проводить схватку с соперниками способны оказывать воздействие факторы, которые представлены на рисунке 2.

Различные авторы предлагают рассматривать несколько подходов к оценке способности персонала проводить мероприятия по борьбе с конкурирующей стороной на рынке.

Низова Л.М. и Смирнова А.А. полагают, что способность персонала действовать в рамках соревнования с противниками формируется на различных уровнях, которые представлены на рисунке 3.

Кроме того, Низова Л.М. и Смирнова А.А. также считают, что способность работника проводить мероприятия по борьбе с конкурирующей стороной на рынке характеризуется способностью каждого к персональным достижениям в труде, представляющим определенный вклад в достижение организационных целей. Способность работника осуществлять схватку с конкурентами определяется качеством его рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда [9].

³ Шапиро, С.А. Формирование конкурентоспособности работников организации: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. — 228 с.

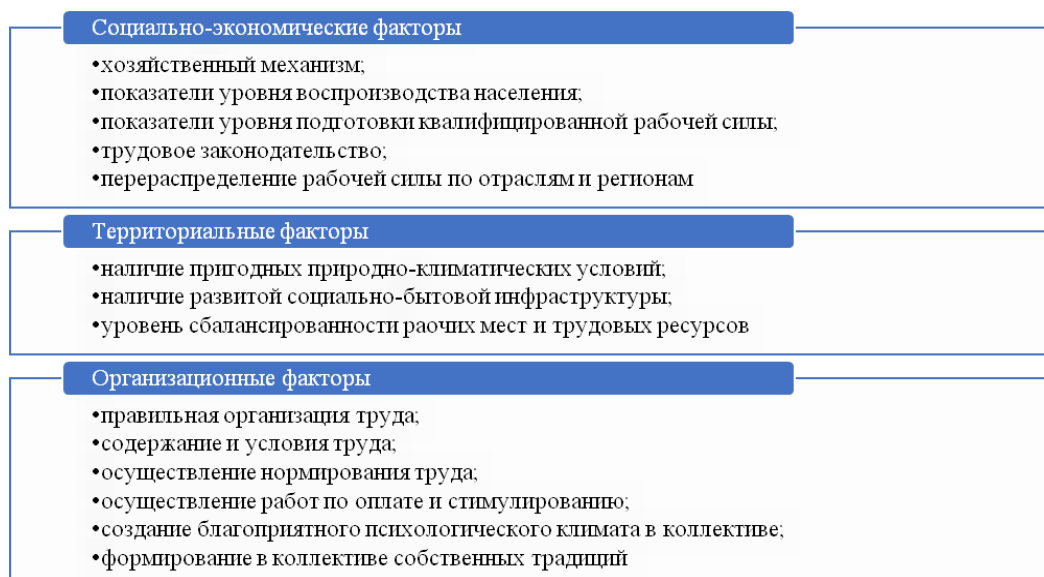


Рисунок 2. Факторы, способные оказывать воздействие на способность человеческих ресурсов осуществлять схватку с конкурентами (составлено автором на основе³)

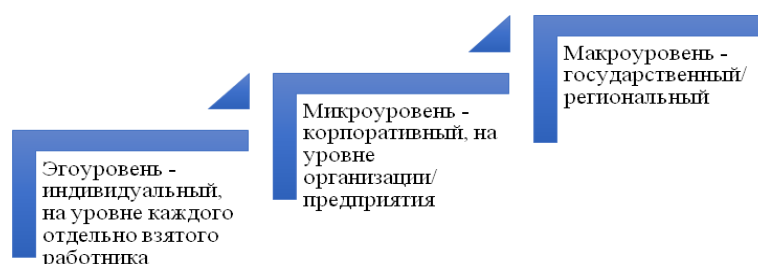


Рисунок 3. Уровни способности персонала действовать в рамках соревнования с противниками (составлено автором на основе [9])

К.Д. Микульчик для оценки способности конкретной категории персонала действовать в рамках соревнования с соперниками предлагает использовать балльный метод, в котором эксперты должны будут проводить оценку различных качеств сотрудников по 5-балльной шкале, а уровень способности приводить в действие мероприятия по битве с противоположной стороной на рынке будет определяться как отношение полученных баллов с учетом весомости каждого оцениваемого качества сотрудников к максимальной сумме баллов [10].

К.А. Капустянова, И.В. Гелета, например, предлагают для оценки способности персонала осуществлять конкурентную борьбу применять в практике только объективные трудовые показатели сотрудников (например, время на выполнение операций, выработка сотрудника и т. п.), фиксируемые с помощью компьютерных систем. В условиях значительного количества занятого на предприятии персонала такая система даст возможность обеспечить снижение уровня издержек на проведение оценки способности сотрудников действовать в рамках схватки с конкурирующей стороной, необходимые в случае применения экспертных методов [11].

На рисунке 4 автором статьи представлена система показателей, отражающих характеристику фактора «персонал».

Комплекс показателей способности работника приводить в действие мероприятия по соревнованиям с соперниками на рынке охватывает как базовые, так и частные показатели, которые представлены на рисунке 5.

Оценка способности работника (персонала) осуществлять конкурентную схватку может быть проведена, если брать за основу его преимущества перед соперниками, которые рассматриваются как внешние по отношению к персоналу, так и внутренние. Внешнее преимущество перед противниками персонала формируется за счет способности организации осуществлять борьбу с конкурирующей стороной, в которой работает каждый отдельно взятый рабочий или специалист. Если у организации высокий уровень способности осуществлять схватку с соперниками, то и персонал имеет хорошие внешние условия для достижения высокого уровня способности проводить соревнования с противоположной стороной. Внутренние преимущества перед соперниками персонала являются, чаще всего, врожденными и приобретенными. Только исключительно талантливые люди в меньшей степени находятся в зависимости от каких-либо внешних условий [14–16].

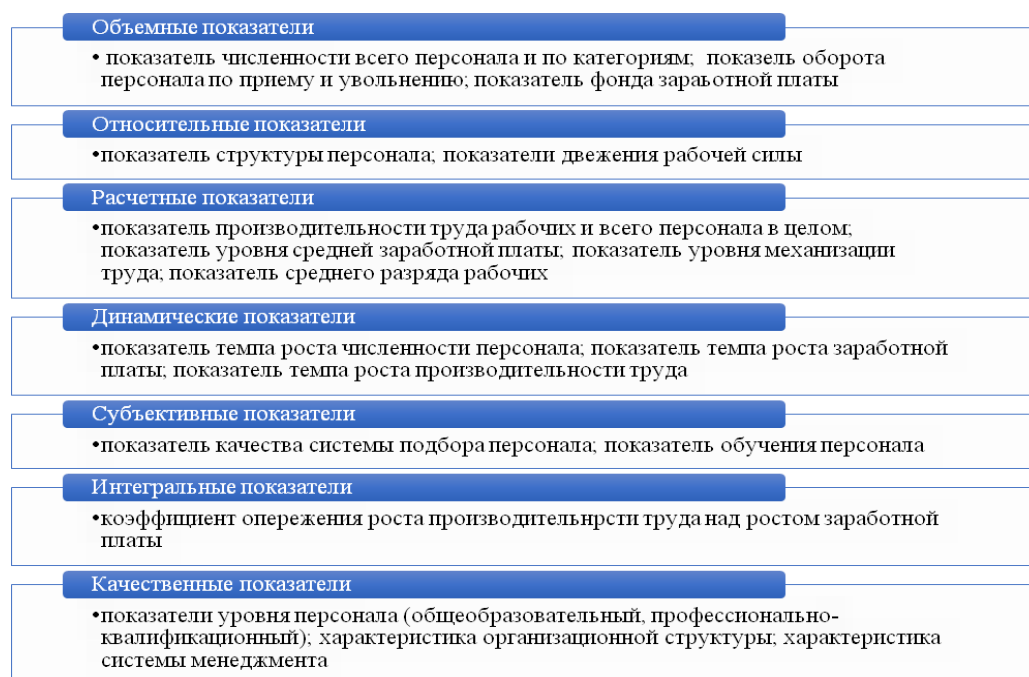


Рисунок 4. Показатели, отражающие характеристику фактора «персонал» (составлено автором на основе [12])

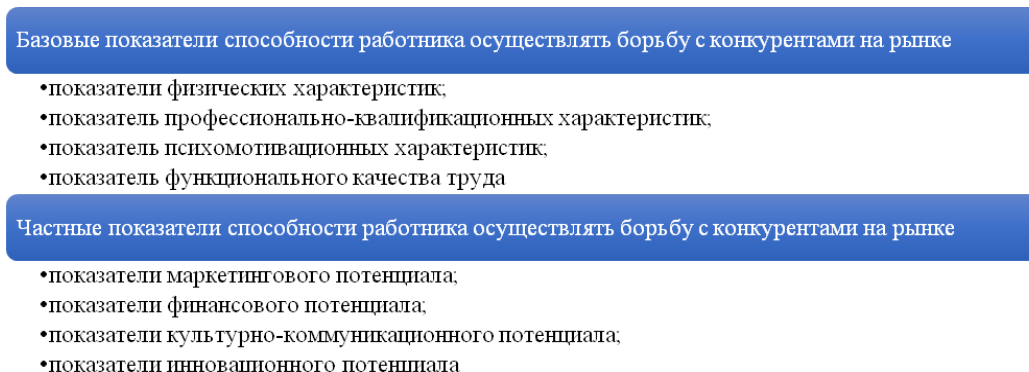


Рисунок 5. Система показателей конкурентоспособности работника (составлено автором на основе [13])

Выбор способов деловой оценки персонала предполагает наличие определенных показателей. Каждый метод оценки обязан гарантировать максимальную объективность измерения конкретных значений показателей.

Кибанов А.Я. ввел понятие комплексной оценки способности осуществлять битву с соперниками на рынке, которая принимает во внимание две составляющие: личные качества и результаты труда работника. Математически комплексная оценка может быть выражена формулой (1):

$$КО = ЛК + РТ, \quad (1)$$

где ЛК — личные качества и характеристики работника; РТ — результат труда работника с учетом уровня сложности выполняемых им функций.

Данный подход можно рассматривать как наиболее всеобъемлющий и универсальный, так как он может быть модифицирован для оценки уровня способности сотрудников любого предприятия действовать в рамках борьбы с конкурирующей стороной на рынке с учетом его отраслевых и организационных особенностей.

Для определения уровня развития компетенций отдельного сотрудника надлежит воспользоваться формулой (2):

$$УРК = Б_i : Б_{\text{макс}}, \quad (2)$$

где B_i — количество баллов, полученных сотрудником; $B_{\text{макс}}$ — максимальное количество баллов.

Показатель уровня развития компетенций может принимать максимальное значение, равное 1.

Таблица 1

Анкета для проведения оценки уровня развития компетенций

<i>Компетенция</i>	<i>Показатели компетенции</i>	<i>Балльная оценка</i>
Клиентоориентированность	Удовлетворенность клиентов	2,5
	Умение обеспечить повторное обращение клиентов	2,5
	Умение предложить дополнительные сервисы клиентам	2
Способность решения проблем и системность мышления	Умение принимать самостоятельные верные решения	2
	Умение систематизировать информацию	2,5
	Умение использовать новые навыки и инструменты в работе	2,5
Управление результатом и ответственность	Умение достигать поставленных операционных целей	2
	Способность к обучению	2,5
	Умение признавать и исправлять допущенные ошибки	1,5
Инновационность	Уровень пользователя ПК	3
	Скорость овладения новым программным обеспечением	2,5
	Инновационная активность (частота рационализаторских предложений)	2
Развитие командного духа и сотрудничество	Умение работать в команде	2,5
	Уровень участия в программах наставничества	3
	Умение поддерживать неформальные связи	3
Управление собой	Уровень коммуникационных способностей (открытость, дружелюбность)	3
	Умение улаживать конфликты	2
	Работоспособность, энергичность	2,5

Составлено автором на основе [14–18]

Для того, чтобы понять, как на практике складывается развитие способности у сотрудников предприятия ООО «Х» (полное название организации не подлежит разглашению, поскольку это обусловлено политикой конфиденциальности) осуществлять конкурентную схватку, автор проводил анализ показателей, характеризующих уровень способности действовать в рамках битвы с конкурирующей стороной на базе показателей, который должны

быть либо выше средних значений, либо достаточно развиты. В рамках проводимого исследования автор проанализировал показатели 50 сотрудников предприятия. Данный анализ был проведен автором статьи по отчетным данным предприятия за 2022 г.

Автор статьи для анализа и оценки уровня способности осуществлять борьбу с соперниками на рынке использовал анализ уровня развития компетенций, т. к. они сегодня играют важную роль, когда нужно подобрать сотрудника на ту или иную должность.

Уровень развития компетенций работников предлагается находить на основе оценок непосредственных руководителей сотрудников согласно анкете, которая представлена в виде таблицы 1. Уровень развития компетенции представляется возможным оценить по 3-х балльной шкале, где 0 — низкий уровень развития компетенции, 3 — высокий уровень развития компетенции.

Далее, на основе полученных результатов автор статьи наглядно представил результаты данного анкетирования (рис. 6).

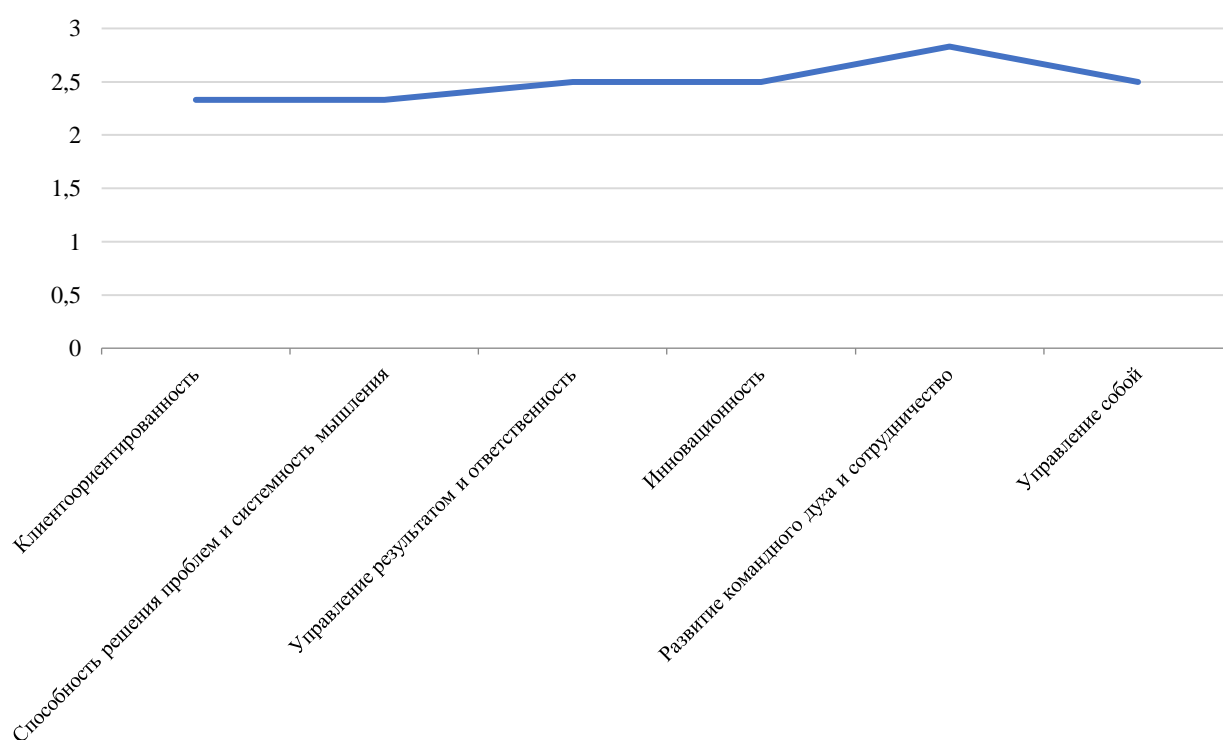


Рисунок 6. Результаты анкетирования по оценке уровня развития компетенций у сотрудников предприятия ООО «Х» (составлено автором)

По данным рисунка 6 автор сделал вывод, что в ООО «Х» из всех компетенций у сотрудников лучше всего развита компетенция «Развитие командного духа и сотрудничество» — 2,83 балла. Также на высоком уровне развиты такие компетенции как: «Управление результатом и ответственность» — 2,5 балла, «Инновационность» — 2,5 балла, «Управление собой» — 2,5 балла. Немного ниже показатели оказались по таким важным компетенциям как: «Клиентоориентированность» — 2,33 балла, «Способность решения проблем и системность мышления» — 2,33 балла.

Для того, чтобы развивать те компетенции, которые имеют относительно низкие показатели, руководству предприятия следует задуматься о том, чтобы сотрудники, которые имеют низкие показатели, могли пройти обучение и повысить уровень своей компетенции и,

следовательно, повысить уровень своей способности осуществлять схватку с конкурентами, т. к. это оказывает и свое воздействие на способность компании действовать в рамках конкурентной битвы и быть по позициям выше соперников.

Способность работника соперничать с себе равными, также как и персонала в целом, можно выразить совокупностью качественных и численных характеристик, которые представлены в таблице 2. Оценка проводилась по 5-ти балльной шкале.

По данным таблицы 2 автором был сделан вывод, что как количественные, так и качественные показатели способности работников проводить мероприятия по схватке с противниками лучше всего развиты у руководителей, на втором месте специалисты и на третьем месте рабочие. Для того, чтобы развивать как компетенции, так и потенциал у своих сотрудников, руководству предприятия следует задуматься о том, чтобы сотрудники, которые имеют низкие показатели, могли пройти обучение и повысить уровень знаний и развить тот потенциал, к которому есть склонность и, следовательно, повысить уровень своей способности осуществлять соревнования с противоположной стороной на рынке, т. к. это оказывает и свое воздействие на способность компании действовать в рамках схватки с противниками и быть по позициям выше конкурентов.

Таблица 2

Показатели способности работников ООО «Х» осуществлять борьбу с конкурентами

<i>Показатель</i>	<i>Руководители</i>	<i>Специалисты</i>	<i>Рабочие</i>
<i>Количественные параметры</i>			
Частота повышения квалификации	3,5	3	4
Зарботная плата	4	3,5	3
Стаж работы в данной организации	4	2,5	2
Общий стаж работы	5	4,5	3,5
Самообразование	3	3,5	2
Возраст	4	4,5	3,5
Достижения в карьере (карьерная лестница)	5	4	3,5
Удовлетворенность трудовой деятельностью	4	3	3
Адаптация сотрудников	4,5	4,5	4
Показатели кадрового обеспечения	5	4,5	4,5
Показатели кадрового оборота	1	2,5	2,5
Средний балл	3,91	3,64	3,23
<i>Качественные параметры</i>			
Образование	4	4,5	4
Физические данные	4,5	4	4
Деловые качества	5	3,5	3
Коммуникабельность	4,5	4	3,5
Состояние здоровья	4,5	4	4
Самостоятельность	5	4,5	4
Стрессоустойчивость	4	4	4
Неконфликтность	4,5	4	4
Дисциплинированность	4,5	4,5	4,5
Трудолюбие	5	4,5	4
Наличие специальных знаний	4	4	3,5
Наличие потенциала:	3,9	3,6	3,7
— творческого;	3	4	4,5
— финансового;	4,5	3,5	3
— культурно-коммуникационного;	4	4	4
— маркетингового;	4	3,5	3,5
— инновационного и др.	4	3	3,5
Средний балл	4,45	4,1	3,85

Составлено автором

В зависимости от характера выполняемых трудовых функций, выделяют отдельно показатели способности управленческих работников проводить схватку с конкурирующей стороной на рынке и показатели способности остальных категорий работников осуществлять борьбу с конкурентами [5; 14–18].

При этом можно наблюдать наличие целостности экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (обеспечение роста способности организации действовать в рамках схватки с конкурентами, а также получение прибыли) путем максимально полного использования преимуществ перед соперниками в отношении наемных работников.

В.В. Томилов и Л.М. Семеркова определяют способность товара проводить соревнования с конкурирующей стороной как «рабочую силу», имеющую определенного уровня степень развития комплекса используемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации [14].

В таблице 3 представлен пример модели оценки категорий сотрудников по уровню их способности проводить мероприятия по битве с противоположной стороной на рынке, которую использует ООО «Х».

Таблица 3

Категории сотрудников по уровню способности осуществлять битву с противоположной стороной на рынке

<i>Категория</i>	<i>Комплексная оценка способности персонала осуществлять борьбу с конкурентами на рынке</i>	<i>Количество сотрудников</i>	<i>Дальнейшее управленческое решение</i>
Сотрудники с высоким уровнем способности осуществлять борьбу с соперниками	более 1,85	22	Включение в кадровый резерв, планирование карьеры, продвижение по службе в случае наличия свободных вакансий
Сотрудники с уровнем способности осуществлять борьбу с противоположной стороной выше среднего	от 1,75 до 1,85	11	Планирование обучения с целью дальнейшего включения в кадровый резерв
Сотрудники со средним уровнем способности осуществлять борьбу с конкурирующей стороной	от 1,6 до 1,75	10	Обучение и развитие наиболее слабых компетенций
Сотрудники с низким уровнем способности осуществлять борьбу с конкурентами	менее 1,6	7	Понижение в должности или увольнение

Составлено автором

По данным таблицы 3 автором сделан вывод о том, что общий уровень способности персонала осуществлять схватку с конкурентами складывается из уровня развития его компетенций и результативности деятельности. При этом последняя находится в прямой зависимости от компетентности сотрудников. Следовательно, для того, чтобы обеспечить рост способности персонала осуществлять соревнования с конкурирующей стороной на рынке стимулирующее воздействие со стороны руководства организации должно быть нацелено на обеспечение роста уровня развития компетенций каждого отдельного сотрудника.

Пример применения балльной оценки способности персонала в ООО «Х» проводить схватку с противниками на рынке на базе дифференцированного подхода, представлен в таблице 4.

Подводя итоги проведенного исследования, автор статьи сделал вывод, что сегодня существует множество подходов и методик оценки конкурентных преимуществ персонала, уровня его потенциала.

Общий уровень способности персонала действовать в рамках битвы с конкурирующей стороной на рынке складывается из уровня развития его компетенций и результативности деятельности. При этом последняя находится в прямой зависимости от компетентности сотрудников. Следовательно, для обеспечения работ по росту показателей способности персонала проводить мероприятия по борьбе с противниками на рынке, стимулирующее воздействие со стороны руководства организации должно быть нацелено на рост уровня развития компетенций каждого отдельного сотрудника.

Персонал сегодня может быть рассмотрен как способный действовать в рамках соревнования с конкурирующей стороной только в том случае, если каждый работник стремится развиваться, занимается самообразованием, организация помогает лучшим сотрудникам проходить стажировку у партнеров или за рубежом.

Таблица 4

**Методика балльной оценки способности персонала ООО «Х»
проводить схватку с противниками на рынке на базе дифференцированного подхода**

<i>Критерии оценки способности персонала осуществлять борьбу с конкурентами на рынке</i>	<i>Весовые значения соответствия установленным критериям определенных категорий работников</i>		
	<i>руководитель</i>	<i>специалист</i>	<i>рабочий</i>
Физический потенциал работника (пол, возраст, состояние здоровья)	0,20	0,20	0,30
Психофизиологический потенциал (психотип, эмоциональность, поведенческие навыки, коммуникабельность, организаторские способности)	0,25	0,20	0,15
Профессиональный уровень (образование, квалификационный уровень, компетенции, опыт)	0,30	0,35	0,35
Творческий потенциал, интеллект, креативность	0,25	0,25	0,20
Итого	1,00	1,00	1,00

Составлено автором

Кроме того, человек рассматривается как способный проводить битву с соперниками на рынке, если обладает хорошими физическими данными, имеет высокий уровень интеллекта, эмоциональной компетентности, обладает метакомпетенциями и т. д.

Выводы

Оценка способности персонала действовать в рамках конкурентной схватки в современных организациях может быть необходима в том случае, если надлежит выявить тех, кто в большей степени приносит максимальный как личный, так и общий результат, а кто нет.

Для обеспечения успешного развития организации требуется знать свой потенциал, иметь возможность исправлять ошибки, непрерывно заниматься самосовершенствованием. Подобного рода задачи результативно способна решить оценка персонала. Ее, как правило, проводят HR-службы в соответствии с кадровой политикой. Она призвана помочь руководителям принять грамотные управленческие решения, обращенные на обеспечение роста результативности персонала.

Оценку способности персонала действовать в рамках соревнования с конкурирующей стороной, как правило, могут применять и в отношении работающих сотрудников, и в отношении соискателей. Одним из инструментов, способных оказать помощь в проведении качественной оценки, считается профиль успешного сотрудника.

Оценка способности персонала осуществлять схватку с соперниками на рынке подразумевает проведение специалистами тщательного анализа профессиональной деятельности сотрудников предприятия, с учетом их личностных и профессиональных характеристик. Благодаря грамотно проведенной оценке, руководитель способен максимально точно дать оценку результатам работы каждого сотрудника, а также раскрыть его потенциал и направить его в нужное русло.

Большая часть компаний на российском рынке имеет стремление осуществлять внедрение прогрессивных методик оценки способности персонала проводить действия по конкурентной битве при проведении анализа своих сотрудников. Однако, при выборе методик следует понимать, соответствует ли тот или иной выбранный метод оценки выбранной бизнес-задаче, кадровой политике и какие компетенции нужно будет оценить.

Развивая человеческие ресурсы и управляя их трудовым потенциалом в организации, посредством постоянного обучения в процессе осуществления производственной деятельности, обеспечения повышения уровня квалификации, все это предоставляет возможность организации получить дополнительные и даже уникальные достижения перед соперниками. Наличие большего числа достоинств перед противниками обуславливает лучшие, по сравнению с конкурентами, результаты, поэтому стремление к получению дополнительных преимуществ перед соперниками представляется стратегической целью организации. Человеческие ресурсы, обладающие способностью действовать в рамках конкурентной схватки, могут обеспечить максимально продуктивное использование всех видов ресурсов организации: технических, организационных, материальных, финансовых и информационных. По мере автоматизации процессов, компьютеризации, способность организации проводить действия, ориентированные на соревнования с конкурентами все в большей степени находится в зависимости от профессиональных знаний и опыта своих сотрудников. Применение на практике технологически совершенного оборудования и внедрение прогрессивных технологий не представляется возможным без высококвалифицированных кадров. Уровень профессионализма человеческих ресурсов все активнее оказывает свое воздействие на способность фирм реагировать на перемены в технологической среде и усиление рыночной конкуренции.

Организации, ориентированные на максимально продуктивную деятельность, нуждаются в кадрах с высоким уровнем квалификации. Специалисты должны быть подготовлены владеть навыками и умениями, которые требуются для той или иной должности, а также способными обеспечить результативность как производственного, так и процесса, носящего управленческий характер.

Высокий уровень способности работников осуществлять борьбу с соперниками на рынке представляет собой не только одно из условий успешной деятельности организации, но и считается залогом его личной экономической безопасности и социальной устойчивости. Максимально результативно осуществляющие свою деятельность организации, способные осуществлять соревнования с противниками на рынке — залог экономически благополучного государства, что в свою очередь является фундаментом для формирования и развития социальной и экономической безопасности.

Итак, умение привлекать и сохранять человеческие ресурсы требуемой квалификации считается одним из наиважнейших факторов успешного развития предприятия. Уровень развития организации, узнаваемость бренда, его имидж, организационная культура обеспечивают привлечение человеческих ресурсов, а также дают возможность поддерживать количество сотрудников в необходимом количестве, снижая тем самым показатели текучести кадров.

Полученные результаты могут быть положены в основу разработки кадровой политики и мероприятий по обеспечению программ проведения обучения для отдельных сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Погиба, Э.С. Потенциал персонала организации как основа её конкурентоспособности / Э.С. Погиба, И.Ю. Лопатина // Проблемы развития современного общества: сборник научных статей 8-й Всероссийской национальной научно-практической конференции. В 4-х томах, Курск, 19–20 января 2023 года / Под редакцией В.М. Кузьминой. Том 1. — Курск: Юго-Западный государственный университет. — 2023. — С. 319–322. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_50261888_89120461.pdf (дата обращения 19.07.2023).
2. Akhmedov, O.T. Modern trends in the formation of international competitiveness of the national economy/ O.T. Akhmedov // International journal of social science & interdisciplinary research. — 2022. — Vol. 11. — P. 69–79. — URL: <http://gejournal.net/index.php/IJSSIR/article/view/863> (дата обращения 19.07.2023).
3. Литвиненко, М.С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников / М.С. Литвиненко. — DOI: <https://doi.10.18334/et.8.4.111944> // Экономика труда. — 2021. — Том 8. — № 4. — С. 423–442. — URL: <https://1economic.ru/lib/111944> (дата обращения 19.07.2023).
4. Романюк, Н.В. Стратегическое управление персоналом в современных условиях / Н.В. Романюк // Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства: материалы IV Международной научно-практической конференции: в 7 т., Макеевка, 15 апреля 2021 года. Том III. — Макеевка: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донбасская аграрная академия». — 2021. — С. 373–377. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_48695967_48087899.pdf (дата обращения 19.07.2023).
5. Wongsansukcharoen, J. Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. / J. Wongsansukcharoen, J. Thaweepaiboonwong — DOI: <https://DOI.ORG/10.1016/J.IEDEEN.2022.100210> // European Research on Management and Business Economics. — 2023. — Т. 29(1). — С. 100210. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S244488342200016X> (дата обращения 19.07.2023).
6. Карулина, Н.В. Развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации / Н.В. Карулина // Актуальные исследования. — 2022. — № 10(89). — С. 63–66. — URL: <https://apni.ru/article/3823-razvitiye-personala-kak-faktor-povisheniya-kon> (дата обращения: 20.07.2023).

7. Николаев, Н.А. Методический подход к повышению конкурентоспособности персонала на основе персонифицированного управления / Н.А. Николаев. — DOI <https://dx.doi.org/10.24866/2311-2271/2020-3/111-136> // Известия ДВФУ. Экономика и управление. — 2020. — № 3. — С. 111–136. — URL: <https://jem.dvfu.ru/index.php/jem/article/view/518/409> (дата обращения 19.07.2023).
8. Ли, Ж. Конкурентоспособность персонала на предприятии: сущность и классификация факторов формирования / Ж. Ли // Социология. — 2018. — № 4. — С. 58–62. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-personala-na-predpriyatii-suschnost-i-klassifikatsii-faktorov-formirovaniya> (дата обращения: 19.07.2023).
9. Низова, Л.М. Занятость населения в современной экономике: институциональный подход: монография / Л.М. Низова, А.А. Смирнов. — Издательство: Всероссийский институт научной и технической информации РАН (Москва). — 2011. — С. 492. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25787127> (дата обращения 19.07.2023).
10. Микульчик, К.Д. Оценка конкурентоспособности персонала предприятия / К.Д. Микульчик // Молодой ученый. — 2016. — № 5. — С. 370–372. — URL: <https://moluch.ru/archive/109/26535/> (дата обращения 19.07.2023).
11. Капустянова, К.А. Совершенствование системы оценки конкурентоспособности персонала на предприятии / К.А. Капустянова, И.В. Гелета // Символ науки. — 2016. — № 11-1. — С. 67–69. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-otsenki-konkurentosposobnosti-personala-na-predpriyatii> (дата обращения: 19.07.2023).
12. Масленникова, Е.В. Компетентностный подход как основа оценки конкурентоспособности работников / Е.В. Масленникова // Устойчивое развитие промышленного региона — конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем: труды Второго Уральского научного форума и проходящей в рамках форума VI Международной научной конференции, памяти академика А.И. Татаркина, Челябинск, 26–28 октября 2022 года. — Челябинск: Челябинский государственный университет. — 2022. — С. 92–95. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49817521> (дата обращения 19.07.2023).
13. Mirvaliyevna, I.M. Assessment of management efficiency in competitive personnel training / I.M. Mirvaliyevna, S.M. Rashidbekovna, I.J. Djamshidxonovich, R.A. Abdumalikovna // British Journal of Global Ecology and Sustainable Development. — 2023. — Т. 12. — С. 51–54. — URL: <https://journalzone.org/index.php/bjgesd/article/view/205> (дата обращения 19.07.2023).
14. Адетунжи, А.М. Оценка конкурентоспособности персонала коммерческого банка / А.М. Адетунжи, М.В. Зелинская // Вестник Академии знаний. — 2018. — № 28(5). — С. 15–21. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-konkurentosposobnosti-personala-kommercheskogo-banka> (дата обращения 19.07.2023).
15. Калашникова, А.В. Ключевая роль инновационных hr-технологий в развитии системы управления персоналом / А.В. Калашникова, И.Ф. Дедкова, Е.В. Слепцова, В.Н. Дедков // Экономика устойчивого развития. — 2019. — № 1(37). — С. 292–295. — URL: <http://gejournal.net/index.php/IJSSIR/article/view/863> (дата обращения 19.07.2023).

16. Галстян, А.С. Конкурентоспособность персонала как фактор повышения эффективности функционирования организации / А.С. Галстян, О.А. Лымарева. — DOI: <https://DOI.org/10.24412/2411-0450-2023-4-1-65-67> // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2023. — № 4-1(98). — С. 65–67. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-personala-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-funktsionirovaniya-organizatsii> (дата обращения: 20.07.2023).
17. Caldana, A.C.F. A hybrid approach to sustainable development competencies: The role of formal, informal and non-formal learning experiences / A.C.F. Caldana et al. — DOI: <https://DOI.org/10.1108/IJSHE-10-2020-0420> // International Journal of Sustainability in Higher Education. — 2023. — Т. 24. — № 2. — С. 235–258. — URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSHE-10-2020-0420/full/html> (дата обращения 30.07.2023).
18. Škrinjarić, B. Competence-based approaches in organizational and individual context / B. Škrinjarić. — DOI: <https://DOI.org/10.1057/s41599-022-01047-1> // Humanities and social sciences communications. — 2022. — Т. 9. — № 1. — С. 1–12. URL: <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01047-1> (дата обращения 30.07.2023).

Boldyreva Nina Pavlovna

Orenburg State University
Orsk Institute of Humanities and Technology, Orsk, Russia
E-mail: boldyreva.nin@yandex.ru

Modern approaches and methods for assessing the ability of the organization's personnel to compete in the market

Abstract. The topic of the scientific article chosen by the author is very relevant, due to the fact that modern business today wants to see highly qualified specialists who have extensive knowledge, creative, analytical and strategic thinking, and only by conducting certain assessments can we find out which of them is the best. The purpose of the study conducted by the author of the article is to study the concept of the ability of personnel to compete in the market, and then, using the example of an enterprise, to assess the ability of personnel to fight competitors in the market. In this study, the author used the following methods: analysis, synthesis, classification, generalization, comparison, graphical method of presenting data. The information base of the study consists of the works of Russian, as well as European and American experts, who are devoted to the study of the ability of personnel to compete in the market, methods of its assessment. The results of the study made it possible for the author of the article to draw a conclusion about what exactly has an impact on the indicators of the ability of personnel to compete in the market. Also, the author of the study in this article proposed recommendations that will be aimed at the development of personnel in order to increase its ability to carry out the fight against competitors in the market. The practical significance of the study conducted by the author of the article lies in the fact that the results obtained can be used as the basis for the development of a personnel policy and a program for training personnel in order to increase their level of competence and competitiveness in general.

Keywords: the ability of staff to compete in the market; factors in the ability of staff to compete in the market; levels of staff ability to act within the framework of the battle with competitors; indicators of the ability of personnel to carry out activities to combat opponents; assessment of the ability of personnel to carry out the fight against a competing party; advantages over competitors; assessment of the level of development of competencies