

ГЛОДАН А.С., КУВАРДИНА Л.Г., ст. преп.

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО И УСТОЙЧИВОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

В настоящее время в условиях ускорения бизнес-процессов и ужесточения конкуренции все большую актуальность приобретает проблема обеспечения стратегической конкурентоспособности организации. Одним из главных источников повышения конкурентоспособности украинских компаний является развитие конкурентоспособности персонала как ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении компании.

Конкурентоспособность человека необходимо рассматривать с разных точек зрения: как способность субъекта управлять своими конкурентными преимуществами, как свойство человеческого капитала, как источник максимального удовлетворения работником рыночной потребности в товарах и услугах. С позиции работника, уровень его конкурентоспособности - это показатель устойчивости его положения на предприятии. С позиции предприятия, оценка уровня конкурентоспособности персонала необходима для определения устойчивости его деятельности и направленности инвестирования, привлечения, отбора, распределения, перераспределения работников и, в целом, для эффективной организации управления персоналом.[1]

В развитии конкурентоспособности персонала изначально основную роль играет обучение персонала, так как оно является источником повышения уровня профессиональной компетентности работника, способом ускорения адаптации сотрудников к работе в организации и методом обеспечения более глубокого понимания ими стратегических целей и организационной культуры компании.

В настоящее время в связи с развитием теории человеческого капитала уже не вызывает сомнения вопрос о целесообразности инвестиций в человеческий капитал. Соответственно, вопрос о необходимости инвестиций в развитие системы обучения персонала сам по себе уже не стоит, а остается только проблема измерения ее эффективности. С этой целью, можно

выделить следующие элементы системы подготовки и повышения квалификации персонала:

- соответствие целей обучения стратегическим целям организации, направленность обучения персонала на повышение его конкурентоспособности;

- формирование учебных групп;
- разработка структуры и содержания учебных программ;
- определение оптимальных методов и принципов обучения;
- реализация принципов эффективного обучения;
- решение организационных вопросов;
- оценка эффективности системы обучения персонала. [2, 3]

Для повышения уровня конкурентоспособности и устойчивости персонала на предприятии разрабатывается программа обучения и повышения уровня компетентности и конкурентоспособности персонала, которая может быть основана на следующем алгоритме:

1. Анализ специалистами службы управления персоналом результатов опросов, отражающих уровень мотивации работников к обучению и их оценку эффективности системы обучения персонала;

2. Анализ специалистами службы управления персоналом результатов оценки уровня конкурентоспособности персонала, прошедшего обучение;

3. Анализ результатов диагностики, отражающей приоритетные подходы к преобразованию конкурентоспособности работников, прошедших обучение;

4. Составление программы повышения конкурентоспособности персонала, направленной на развитие профессиональной и социальной компетентности с учётом индивидуальных установок каждого работника.

Итак, персонал в условиях современной рыночной экономики становится центральной фигурой социально-экономической жизни общества. Рост конкурентоспособности персонала влечет за собой высвобождение инвестиционного и природного ресурсов, которые могут быть направлены на дальнейшее удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах, а в итоге - на повышение благосостояния предприятия.

**Список литературы:** 1. *Сотникова С.И.* Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001.-с. 2. *Р.А.Фатхутдинов* .М: Новые методы управления персоналом, 2005; 3. *Эдвин Рюли.* Управление ресурсами как фактор стратегического успеха // Проблемы теории и практики управления - 1995. -С.105.