

УДК 336.1

**Повышение конкурентоспособности работников как факторы повышения  
эффективной деятельности предприятия**

*Чиглинцева А.В., студент 4 курса*

*Елманова А.Е., студент 4 курса*

*Селина О.В., доцент кафедры «Экономика транспорта»  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей  
сообщения»*

*e-mail: rector@usurt.ru*

*Россия, Екатеринбург*

**Аннотация:** в статье проводится анализ понятий «конкурентоспособность», «конкурентоспособность человеческих ресурсов», «конкурентоспособность работника» в результате которого разграничены такие понятия как «эффективность работников» и «эффективность деятельности» на предприятии.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, конкурентоспособность человеческих ресурсов, конкурентоспособность работника, эффективность деятельности предприятия.

Вопрос о понятии, составе и факторах влияющих на повышение эффективности деятельности работников, а так же возможности организации конкурировать с другими фирмами является наиболее актуальным и часто обсуждаемым в практике управления в последние годы.

Динамика развития технологий, глобализация рынка, структурная перестройка экономики требует применения новых подходов и методов контроля, и как следствие обеспечение эффективности управления. Об успешности и развитии предприятия принято судить по его способности поддержания и росте уровня конкурентоспособности. Ключевым звеном при формировании динамичного и постоянно растущего предприятия являются сотрудники организации, ее персонал, так как они являются носителями и исполнителями большинства хозяйственных функций.[1]

Актуальность данной темы заключается в наличии у организаций ряда задач, реализация которых возможна через такой механизм как конкурентоспособность, она же в свою очередь будет достигнута путем повышения эффективности управления персоналом, а именно повышение производительности труда, рост отдачи от инвестиций в человеческий капитал, развитие производства и методов управления в соответствии с современными условиями рынка.

Любая компания имеет разработанный перечень принципов и способов организации работы для более успешной деятельности, но ничего не сравнится и не сопоставится рядом с людьми, которые работают в этой компании. Не возможно достижение предпринимательской структуры поставленных целей, без высококомпетентного и квалифицированного персонала, который в свою очередь будет заинтересован в результатах своего труда. Таким образом,

конкурентоспособность работника — это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим собой вклад в достижение организационных целей наиболее эффективным способом. Конкурентоспособность работника находится в функциональной зависимости от уровня развития и жизненного цикла компетенции работника.[3]

Доказано, что высокий уровень конкурентоспособности работников обеспечивает не только эффективное функционирование организации, но и предоставляет его участникам определенную экономическую защищённость и социальную устойчивость. Конкурентоспособность человеческих ресурсов определяется как перечень качеств, в который входят психофизиологических, профессионально-квалификационные, ценностно-мотивационные и стоимостные характеристики трудовых ресурсов, находящих их успешность на конкурентном рынке. В какой-то степени конкурентоспособность человеческих ресурсов можно трактовать как способность и целеустремлённость к личным достижениям в труде, так же она может складываться из физических способностей, здоровье, внешних данных, интеллекта, творческих способностей, профессионального опыта.

Повышение конкурентоспособности предприятия, это в первую очередь повышение качества продукции и услуг компании, которое является главным и самым важным показателем деятельности любого производства. Для достижения высокого качества продукции и эффективной работы предприятия необходимо достичь улучшения эффективности работы персонала. Умение вести себя в стрессовых ситуациях, четко и быстро принимать решения, иметь высокие коммуникативные навыки, является весомой составляющей в конкурентоспособности, как персонала, так и предприятия в целом. Конкурентное преимущество, основанное на эффективности персонала, обладает исключительным свойством – невозпроизводимостью. Это создается путем оригинального сочетания процессов, стилей, личностей и их способностей. [2]

Конкурентоспособность работников можно определить конкурентоспособностью отдельного персонала и их групп и в наибольшей мере обуславливается механизмом функционирования человеческого потенциала в производственно – коммерческом деле. В ходе развития и формирования конкурентоспособности рабочего персонала чувствуется единство социальных и экономических процессов: работодатель нацеливается на свершение поставленных целей (улучшение конкурентоспособности предприятия, извлечение прибыли от дела) путем наиболее полного использования конкурентных преимуществ наемного персонала. А работники, прежде всего, заинтересованы в улучшении организационной конкурентоспособности в той степени, в какой они находят в ней возможность для улучшения своей персональной конкурентоспособности.

Суть управления персоналом заключается в человеческом ресурсе, добытом в борьбе на рынке труда, это и составляет ценность компании. Для достижения экономических выгод и целей поставленных организацией, от использования знаний и умений работников, необходимо этих работников

стимулировать, мотивировать (в виде различных формальных позитивных санкций), развивать персонал. В наше время, техника не стоит на месте, она постоянно обновляется, появляются новые технологии, совершенствуется работа с документами, непрерывно обновляется информационная база. Работая в организации, сотрудник должен постоянно совершенствовать свои знания, осваивать теоретическую часть своей профессии и приобретая практические навыки. Путем обучения у сотрудников развивается трудовой потенциал. Благодаря этому потенциалу предприятие работает эффективнее, повышается качество продукции, скорость ее изготовления.[4]

Таким образом, люди представляют конкурентное богатство организации, которое необходимо развивать и усовершенствовать наряду с другими ресурсами, чтобы достичь своих стратегических целей. На сегодняшний день во всем мире конкурентоспособность предприятия, вместе с технологиями и методами организации производства, определяют достаток квалифицированной и компетентной рабочей силы, уровень мотивации сотрудников, организационные структуры и формы работы, позволяющие достичь большого уровня конкурентоспособности сотрудников и эффективнее использовать их трудовой потенциал. А только на совмещении трех составляющих: конкурентоспособные технологии, конкурентоспособные методы координации труда и производства, конкурентоспособный персонал, что может быть достижением конкурентоспособности организации в целом, что в первую очередь составляет залог эффективной работы.

Отсюда следует что, система управления персоналом представляет собой существенную часть стратегии развития и эффективности предприятия.

#### **Список источников**

1. [Электронный ресурс] - <https://moluch.ru/archive/130/36096/> (дата обращения 14.04.2018)
2. [Электронный ресурс] - <http://diplomba.ru/work/30329> (дата обращения 14.04.2018)
3. [Электронный ресурс] - [https://studwood.ru/2038789/menedzhment/konkurentosposobnost\\_personala\\_faktor\\_povysheniya\\_effektivnosti\\_funktsionirovaniya\\_organizatsii\\_sovremennyh](https://studwood.ru/2038789/menedzhment/konkurentosposobnost_personala_faktor_povysheniya_effektivnosti_funktsionirovaniya_organizatsii_sovremennyh) (дата обращения 14.04.2018)
4. [Электронный ресурс] - [http://studbooks.net/1439160/menedzhment/rol\\_personala\\_konkurentosposobnosti\\_pr edpriyatiya](http://studbooks.net/1439160/menedzhment/rol_personala_konkurentosposobnosti_pr edpriyatiya) (дата обращения 14.04.2018)

Контактный телефон +79826396855