



Конкуренция на внутрифирменном рынке труда.

Одной из важнейших задач успешной деятельности организации является эффективное использование персонала, персонал – это основа каждой организации, без персонала невозможно её существование. Тем более каждая организация стремится иметь конкурентоспособных сотрудников, обладающих соответствующими профессиональными навыками, позволяющими достичь цели организации.

Конкурентоспособность организации на соответствующем рынке товаров и услуг в большей степени зависит от наличия конкурентоспособного персонала.

Развитие технического и технологического прогресса способствует повышению производительности и, соответственно, росту оплаты труда, что в свою очередь оказывает значительное влияние на стремление работников занять более престижное рабочее место. Такое положение вызывает конкурентные взаимоотношения между работниками, а иногда и между подразделениями организации.

Конкуренция внутри организации тесно связана с процессами, происходящими на внешнем рынке труда, а именно с изменением спроса и предложения на «рабочую силу». Внешний рынок организации охватывает сферу обращения рабочей силы между организациями и ориентируется на территориальное и профессиональное ее движение, характеризуется открытостью, доступностью и конкуренцией. При таких характеристиках рынка подбор персонала, его профессиональная подготовка происходят за пределами организации и предполагают свободное перемещение работников между организациями в виде движения персонала.

Работодатели современных предприятий и организаций сталкиваются с непростой проблемой. С одной стороны, активная конкуренция между работниками в организации создает для них дополнительные возможности по формированию трудового потенциала. С другой – искусственное стимулирование такой конкуренции создает опасности, основными из которых выступают возможное ухудшение психологического климата в трудовом коллективе и проявления прямой нелояльности со стороны отдельных его представителей.

Конкуренция между персоналом может порождать и негативные действия со стороны работников и руководителей организации. Для кого-то конкуренция является отличным стимулом воплотить собственные идеи на рабочем месте, а для других – любыми путями избавиться от лишних претендентов.

В последние годы проблема проявления моббинга на рабочем месте становится особенно актуальной ввиду страха работников остаться без работы или стремления построить отличную карьеру любыми доступными способами.

Моббинг персонала – форма психологического насилия в виде травли работника в коллективе, как правило, с целью его последующего устранения, включающая в себя постоянные негативные высказывания и критику в адрес работника, как со стороны руководства, так и со стороны персонала. Это явление имеет резкий рост в условиях снижения ёмкости рынка труда и высвобождения персонала в условиях экономического кризиса.

Для реализации механизма противодействия и профилактики моббинга необходим комплекс мер, реализуемый не только самой организацией, работниками этой организации, но и государством.

Таким образом, конкуренция на рынке труда является составной частью общего конкурентного механизма в рыночной экономике. Конкуренция на стороне предложения труда является необходимой предпосылкой улучшения его качества. Соперничество работодателей за более квалифицированных работников обуславливает повышение эффективности использования их труда.

Внутрифирменная конкуренция персонала базируется на следующих принципах:

1. Поощрение внутрифирменной конкуренции допустимо тогда, когда организация имеет конкурентные преимущества на внешнем рынке труда в качестве работодателя.
2. Мотивация конкурентного поведения в организации должна быть направлена не на отдельно взятого работника, а на весь коллектив, тем самым мотивируя персонал к эффективной деятельности.
3. Справедливая оценка сотрудника возможна только тогда, когда будут достаточно точно сформулированы требования к нему, поэтому достаточно сложно определить методы оценки тех или иных квалификационных требований к работнику.

При реализации механизма внутрифирменной конкуренции необходимо учитывать, как положительные, так и отрицательные ее стороны:

1. Внутрифирменная конкуренция порождает также формы психологического насилия в коллективе, что приводит к негативным последствиям конкуренции среди сотрудников.
2. Внутрифирменная конкуренция персонала неразрывно связана с этапами жизненного цикла организации:
 1. на этапе разработки нового образца продукции необходимо иметь сотрудников, способных разрабатывать и выводить на рынок новые или дифференцированные виды продукции;
 2. на этапах подъёма и стабилизации потребность в персонале соответствующей квалификации увеличивается, в этот период конкуренция среди персонала за получение соответствующей заработной платы и улучшение условий труда;
 3. в период спада – конкуренция за возможность сохранения имеющегося рабочего места.

Вопросы конкурентоспособности организации на соответствующем сегменте рынка и конкурентоспособности персонала организации взаимосвязаны. Постоянное поддержание конкурентного статуса организации требует наличия высококвалифицированного персонала способного генерировать новые идеи по повышению эффективности её деятельности, что, в свою очередь, влечет за собой не только рост внутрифирменной конкуренции персонала, но и между подразделениями организации.