



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. Основываясь на понятии конкуренции, закрепленном федеральным законом «О защите конкуренции» в 4 статье и её трактовках различных авторов, можно сказать, что конкуренция – это процесс управления субъектами своими конкурентными преимуществами для достижения победы в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных и субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях.

К основным функциям внутреннего рынка труда относятся:

- гарантия занятости и социальная защита работников;
- сбалансированность спроса и предложения рабочей силы внутри организации;
- развитие персонала и совершенствование его профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с изменениями в организации.

Далее рассмотрела факторы, влияющие на внутрифирменную конкуренцию персонала. Сбалансированность внешнего и внутреннего рынка труда организации достигается равновесием спроса и предложения. Сбалансированность рынка труда организации можно оценить по следующим направлениям:

- цели и стратегии организации и соответствие их трудовому потенциалу;
- укомплектованность рабочих мест, работниками с соответствующими компетенциями, значимость и приоритетность определенной категории работников;
- формирование внутриорганизационных компетенций и их преемственности в процессе функционирования организации;

- формирование кадрового резерва как инструмента развития персонала организации;
- удовлетворенность, приверженность и лояльность персонала как факторы, влияющие на трудовое поведение работников.

В отличие от внешнего, внутренний рынок труда более управляем и практически не подвержен серьезным и непредвиденным изменениям. Он имеет преимущества не только для работодателя, но и для работников. Однако активная конкуренция между работниками на внутрифирменном рынке труда создает для них дополнительные «стратегические возможности» по реализации кадровой политики организации.

Основу конкурентоспособности работника составляют его индивидуальные характеристики, такие как:

- физические способности, здоровье, внешние данные;
- интеллектуальные, умственные, творческие способности, знания и умения, профессиональный опыт;
- психологические качества, моральные и нравственные установки, ценности, стереотипы мышления, взгляды на жизнь, личные мотивы;
- происхождение, связи, фамилия, статус, принадлежность к сообществу;
- коммуникативные способности, умение находить общий язык, вести переговоры.

Уровень конкурентоспособности, с позиции работника – это показатель устойчивого его положения в организации. Весьма популярной системой оценки персонала является набор ключевых показателей (KPI) эффективности предприятия, при помощи которых работодатели оценивают своих сотрудников. Умение объективно оценить, на каком этапе жизненного цикла находится организация, позволит его руководству проводить эффективную кадровую политику, принимая соответствующие управленческие решения, как в оперативной деятельности, так и на длительную перспективу, позволяющую формировать свой кадровый потенциал.

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.

Значит, внутрифирменная конкуренция персонала базируется на следующих принципах:

- Поощрение внутрифирменной конкуренции допустимо тогда, когда организация имеет конкурентные преимущества на внешнем рынке труда в качестве работодателя.
- Мотивация конкурентного поведения в организации должна быть направлена не на отдельно взятого работника, а на весь коллектив, тем самым мотивируя персонал к эффективной деятельности.
- 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. Система KPI определяет работникам четкие цели и прозрачные бонусы, но показатели могут оказаться недостижимыми, а переход на такую систему – болезненным.

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

- Внутрифирменная конкуренция порождает также формы психологического насилия в коллективе, что приводит к негативным последствиям конкуренции среди сотрудников.
- Внутрифирменная конкуренция персонала неразрывно связана с этапами жизненного цикла организации:

-на этапе разработки нового образца продукции необходимо иметь сотрудников, способных разрабатывать и выводить на рынок новые или дифференцированные виды продукции;

-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;

- 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.