КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Социально-экономическое развитие общества требует научно-обоснованного решения задач кадрового обеспечения и востребованности профессиональных возможностей человека в различных сферах общественного труда.

Целью исследования являются изучение и выявление проблем конкурентоспособности персонала организации, а также тенденции его развития.

Эффективность организации определяется в первую очередь не производительностью оборудования, а производительностью его сотрудников. Кадровый потенциал – основное богатство организации и его формированию должна уделяться ключевая роль при осуществлении управления организацией. От этого будет напрямую зависеть конкурентоспособность организации и экономический эффект инвестиций в его деятельность.

На современном этапе стратегия развития Республики Беларусь предполагает повышение роли государства в обеспечении экономического и социального благосостояния. При этом особое значение в переходный период имеют эффективный контроль и регулирование всех процессов, которые происходят в экономике и других сферах жизни общества, повышение ответственности руководителей организаций, а также органов государственного управления в решении стоящих перед ними проблем. Важнейшими проблемными вопросами кадровой политики являются:

- старение населения;
- сокращение численности населения;
- отток населения в крупные города и за рубеж;
- закрепляемость молодых специалистов на рабочих местах;
- дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- несогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг.

В своей деятельности государство обязано исходить из того, что кадровая политика должна быть нацелена на привлечение к общественно-политической деятельности высокопрофессионального, нацио-

нально ориентированного кадрового потенциала страны, способного реализовать свои творческие способности в интересах человека и на этой основе – всего общества.

Следовательно, основным фактором, который непосредственно влияет на качественные характеристики конкурентоспособности персонала организации, является система непрерывного развития, обеспечивающая формирование и поддержание кадрового потенциала, повышение профессионального мастерства, выработка современного экономического мышления, умения работать в команде и обеспечение на этой основе эффективного функционирования организации в целом. Стратегия маркетинга развития персонала может включать в себя следующий комплекс мероприятий:

- обучение;
- профессиональную адаптацию;
- текущую и периодическую оценки;
- работу с кадровыми резервами;
- выявление кандидатов на вакантные должности;
- планирование деловой карьеры;
- инновационную деятельность в организации.

Для того, чтобы комплекс мероприятий исследования кадровых процессов в организации способствовал решению поставленных задач, необходимо в основу анализа заложить следующие основополагающие принципы: объективность; комплектность; системность; учет стратегических целей организации; сравнение с внешней и внутренней средой (конкурентами, отраслью); сравнение с предшествующей динамикой развития кадровых процессов в организации.

При формировании кадрового потенциала организации важную роль играет принцип ориентации на его профессиональное ядро. Ядро кадрового потенциала представляет собой совокупность профессиональных способностей сотрудников организации, которые позволяют осуществлять его деятельность максимально эффективно, обеспечивая организации стратегическое преимущество на рынке. Это преимущество возникает благодаря тому, что организация начинает значительно опережать конкурентов по качеству производимой продукции или оказываемых услуг, а также по степени модернизации организации. Речь идет о формировании уникального кадрового состава организации, по своему профессиональному и творческому потенциалу значительно опережающего потенциал конкурирующей организации. Это позволит организации не только быстро преодолевать возникающие трудности,

но и повысить доходность в долгосрочной перспективе.

На основе проведенного исследования, рассмотрим основные тенденции развития и совершенствования конкурентоспособности персонала организации:

- разработать системы анализа эффективности деятельности кадровых служб;

- совершенствовать механизм и методики оценки персонала;

- разработать и внедрить механизмы и методики стратегического планирования кадрового обеспечения, а также мониторинга оценки организационно-управленческой компетентности управленческого персонала;

- совершенствовать системы адаптации, карьерного продвижения и ротации персонала, в том числе и для молодых специалистов на основе развития института наставничества;

- разработать программу маркетинга развития персонала.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности организации необходимо особое внимание уделять вопросам конкурентоспособности персонала, а также подходам к подготовке специалистов в учреждениях образования. В связи с этим организациям необходимо разрабатывать механизм конкурентоспособности персонала, который может быть построен на основе следующих элементов: отбор и прием персонала; развитие и управление деловой активностью персонала; подготовка, переподготовка и повышение квалификации и др. Данный механизм позволит не только увеличить конкурентоспособность персонала организаций, но и их возможность влияния на общую ситуацию в социально ориентированной рыночной экономике.

Е.В. Якубовский

ГНУ «НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь»

(Республика Беларусь, Минск)

ПЛАТЕЖИ ЗА ЭКОСИСТЕМНЫЕ УСЛУГИ КАК МЕХАНИЗМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Факторы антропогенного происхождения являются основной угрозой для устойчивого функционирования естественных экологических систем, деградация которых может способствовать появлению ряда проблем экологического, социального и