

Васильева Асия Васильевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СОТРУДНИКОВ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ

***Аннотация:** в данной статье автором рассмотрено понятие «конкуренция», проведено исследование на выявление уровня конкурентоспособности сотрудников страховой компании, даны рекомендации по улучшению конкурентоспособности сотрудников.*

***Ключевые слова:** конкуренция, конкурентоспособность.*

Проблема данной работы заключается в том, что в современном мире проблема конкурентоспособности, как системного явления не изучена в достаточной степени.

Конкуренция – соперничество, соревнование людей, групп, организаций в достижении сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере. Конкуренция – существенная черта различных видов деятельности, в которых происходит столкновение интересов (политика, экономика, наука, спорт и другие) [3].

Конкурентоспособность – способность определённого объекта или субъекта превзойти конкурентов в заданных условиях [4].

Конкурентоспособность работника – это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда [2].

Метод исследования. В нашем исследовании мы провели «Тест оценки уровня конкурентоспособности работника» В. Андреева [1] В нем содержится 30 вопросов, в каждом из которых респондент должен был выбрать 1 подходящий для него ответ. Обработка результатов проводилась по следующим данным: при ответах на вопросы: а = 5 баллов, б = 4 балла, в = 3 балла, г = 2 балла и д = 1 балл. В конце все суммировалось и по результатам этого выявлялся уровень конкурентоспособности респондента: 30–42 баллов – очень низкий, 43–57 – низкий, 58–70 – ниже среднего, 71–83 – чуть ниже среднего, 84–96 – средний, 97–109 – чуть выше среднего, 110–122 – выше среднего, 123–137 – высокий, 138–150 – очень высокий уровень конкурентоспособности.

Исследование проводилось в одном из страховых компаний города Якутска Республики Саха (Якутия). В нашем исследовании приняли участие 10 респондентов. Из них 6 женщин (60%) и 4 мужчин (40%). Средний возраст респондентов составляет 40 лет. Уровень образования у всех респондентов – высшее экономическое. Что касается стажа работы, то средний стаж работы респондентов в данной организации, т.е. 2–3 года.

По результатам теста ни у одного респондента уровень конкурентоспособности не лежит в пределах от 30–42(очень низкий), 43–57 (низкий), 58–70 (ниже среднего) и 71–83 (чуть ниже среднего). У 2 респондентов уровень конкурентоспособности средний (84–96); у 1 – чуть выше среднего (97–109); выше среднего (110–122) у 4 респондентов; высокий уровень конкурентоспособности (123–137) у 2 работников и очень высокий (138–150) у 1 респондента.

Данные, полученные в ходе оценки уровня конкурентоспособности, свидетельствуют о том, что у большинства респондентов оно лишь выше среднего. Так, формирование конкурентоспособности респондентов осуществляется не очень эффективно в условиях страховой компании. Если уровень конкурентоспособности персонала выше среднего, то производительность труда, соответственно, тоже.

Разработка практических рекомендаций по совершенствованию конкурентоспособности персонала. Средний уровень конкурентоспособности

свойственен, как правило, работникам, имеющим лишь частичное соответствие характеристик своего трудового потенциала (всех или нескольких) предъявляемым требованиям и по результатам самооценки конкурентоспособности у них меньше уверенности в стабильной своей занятости (и внутри предприятия, и за его пределами). Так, для достижения высокого уровня конкурентоспособности персонала мы бы порекомендовали следующее:

1. Повысить квалификации работников всех отделов.
2. Использовать Интернет технологии внутри организации, усовершенствовать оборудования.
3. Провести SWOT-анализ – данный метод позволяет проанализировать слабые и сильные стороны внутренней среды предприятия, потенциальные опасности внешней среды и на основе анализа выявить существующие возможности для развития предприятий.
4. Пройти работникам методические подходы Е.А. Гришновой, И.Л. Петровой, Р.А. Фатхутдинова, и других ученых. Они имеют существенные преимущества, в частности, позволяют осуществлять отбор наиболее конкурентоспособных работников на рынке труда, положительно влиять на повышение качества трудового потенциала отдельных работников и предприятия в целом.

Список литературы

1. Соколова И.Ю. От самопознания к самореализации и здоровьесбережению / И.Ю. Соколова, Л.Б. Гиль // Научно-техническая библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/m/2010/m32.pdf> (дата обращения: 01.11.2017).
2. Лысенко О.В. Влияние индекса развития человеческого капитала на рынки труда [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.). – СПб.: Реноме, 2012. – С. 161–164.
3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. М.: Инфра-М, 1999. – 479 с.

4. Современная энциклопедия Академик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/32282> (дата обращения: 01.11.2017).