

Синельщикова Полина Сергеевна

магистрант

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ВЛИЯНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье раскрыта роль повышения компетентности персонала для повышения конкурентоспособности организации. Авторы выделяют основные методы оценки результативности труда.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, конкурентоспособность, эффективность организации, уровень профессиональной компетентности.*

В современном мире профессиональное развитие и повышение компетентности персонала приобретает особое значение и становится одним из самых важных условий успешного функционирования любой организации.

Организация способна выживать и побеждать в жесткой конкуренции, если она подвижная, развитая и имеет отличия от других себе подобных. Успех и эффективность деятельности компании в большей степени определяются персоналом, уровнем его квалификации, тем насколько эффективно он использует свои знания, навыки и личностные качества.

Понятие «уровень профессиональной компетентности» определяется, главным образом, уровнем собственного профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека его стремлением к постоянному самообразованию и самосовершенствованию, творческим и ответственным отношением к делу. Также влияют: высокий уровень мотивации, потребность в достижении неординарных результатов, профессионально-личностные стандарты самодвижения к вариантам профессионализма.

Эффективность организации в целом зависит от уровня внутренней эффективности, т. е. от того насколько «правильно создаются нужные вещи». Внутренне эффективная организация рационально использует все виды ресурсов, в том числе и трудовые ресурсы. При этом продукция или услуги производятся с минимальными затратами и высоким качеством. Следовательно, максимально результативное управление организацией возможно только при наличии эффективной системы управления. Для того чтобы оценить уровень эффективности необходимо провести тщательный анализ системы.

Оценка результативности труда – одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы руководителем или специалистом. Она характеризует их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо производственного или управленческого звена (организации).

Оценка результативности труда каждого работника направлена на определение уровня эффективности выполнения его работы. Она характеризует их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо структурного подразделения организации. Результат труда работника может влиять на достижение цели подразделения или организации в целом. Оценка результативности труда персонала преследует следующие цели: повышение эффективности работы персонала, назначение адекватного вознаграждения за работу персонала, принятие решения, связанного с трудовой карьерой сотрудника.

К основным методам оценки результативности труда относят традиционные методы, к ним относятся: управление по целям, метод шкалы графического рейтинга, вынужденный и описательный методы, метод сравнительных анкет и метод шкалы наблюдения за поведением. Так же существуют несколько направлений в развитии нетрадиционных методов, например, рассматривать рабочую группу (подразделение, бригаду, отдел) в качестве основной единицы организации, делать акцент на оценку работника его коллегами и способность работать в группе или популярная методика «360 градусов».

Таким образом, оценка результативности труда персонала является неотъемлемым элементом функционирования организации. Она пронизывает всю систему управления персоналом – подбор, отбор и расстановку кадров, профессиональное развитие персонала, мотивацию деятельности. Оценка результативности труда персонала необходима при реорганизации, она позволяет выявить, насколько каждый сотрудник способен приспособиться к новым условиям работы, отобрать наиболее подходящих кандидатов и именно их оставить в новой организации.

Следует вывод о том, что для повышения конкурентоспособности фирмы на рынке необходимо, во-первых, развивать компетенцию каждого работника и, во-вторых, совершенствовать формы мотивации труда. Развитие компетенции может осуществляться как за счет профессионального образования, организуемого фирмами, так и за счет самообразования работника. В связи с этим становится понятным стремление многих фирм вкладывать огромные финансы в профессиональное обучение, кружки качества, ротацию персонала, зарубежные стажировки.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации. – М.: Экономика, 2010.
2. Бондаренко С.А. Особенности управления персоналом. – М.: Экономика, 2009.
3. Демидова Н.В. Как повысить результаты труда сотрудников. – СПб.: Изд-во «Питер», 2011.
4. Управление персоналом: Учеб. Пособие / под ред. Е.Б. Моргуновой. – М.: Экономика, 2010.