

Конкурентоспособно СТЬ

Конкурентоспособность работника на рынке труда

Конкурентоспособность

□ *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.*

Показатели конкурентоспособности
работника

Базовые показатели
конкурентоспособности работника

Показатели
физических
характеристик

Показатели
расширенных
(психомоти-
вационных)
характеристик

Показатели
основных
(профессио-
нально-квал-
ификаци-
онных) характе-
ристик

Показатели функцио-
нального качества труда

Частные показатели
конкурентоспособности работника

Показатели
маркетингового
потенциала

Показатели
финансового
потенциала

Показатели
культурно-ком-
муникативного
потенциала

Показатели ин-
новационного
потенциала

Надёжность работника

- *Надежность является одной из важных составляющих профессиональной пригодности сотрудников как государственных, так и негосударственных организаций. Работники, обладающие таким качеством, сохраняют нравственную устойчивость и лояльность к компании, в которой работают, чувствуют себя «привязанными» к ней, сама работа представляет для них высокую мотивационную значимость, а ее потеря оценивается как серьезная жизненная неудача.*

Профессиональное знание

- *Профессиональное будущее наемного работника часто может зависеть от характеристики с прежнего места работы, конкретно от тех формулировок, которые в ней содержатся. Вот почему следует внимательно и ответственно отнестись к составлению этой характеристики.*

Креативность работника

- *Креативность — это творческие способности человека, которые помогают ему создавать и воплощать в жизнь новые идеи, которые не вписываются в традиционные схемы. Креативность помогает решать стандартные вопросы и проблемы необычным образом, находить новые пути и способы. Можно сказать, что креатив является не только творчеством, но еще и способностью к необычному новому видению ситуации или проблемы.*

Стремление к успеху



kzen.ru

Стремление к успеху
без напряженной
работы — все равно,
что ожидание урожая,
который не был посажен.

© ДЭВИД БЛАЙ

Опыт работы

Это совокупность практически усвоенных знаний, навыков, умений в данной профессиональной деятельности



Здоровье работника

- *Проблема охраны здоровья работающих особенно актуальна в России в связи с ростом уровня смертности, инвалидности и заболеваемости среди населения трудоспособного возраста. Тесная связь между состоянием здоровья работающих и условиями труда, которая вызывает обеспокоенность в обществе, подразумевает вовлечение работодателей в дело укрепления здоровья работающих. В настоящее время в России такое участие возможно в двух основных формах:*
 - *добровольное медицинское страхование;*
 - *организация служб здравоохранения по месту работы.*

Семейное благополучие

- Семейное благополучие включает себя намного меньше, чем нам кажется и хочется.. . Живы-здоровы близкие, есть крыша над головой, тебя ждут дома, понимают, никто не голодает.. .

Целеустремленность

- **Целеустремленность** – сознательная и активная направленность личности на определенный результат деятельности. Такой человек точно знает чего хочет, куда идет и за что борется. Ясность ума, помогающая определить цель, и сила духа, помогающая достичь цели, невзирая на препятствия.

Целеустремленный человек - направленный к определенной цели, добивающийся чего-нибудь определенного.

Квалификация

- *КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА — характеристика совокупности знаний и умений работника, установленная в форме присвоения ему определенной квалификации, звания, соответствующего разряда, категории или класса.*

Мотивация

- *Мотивация действительно повышает базовую производительность труда. Высоко мотивированный сотрудник на самом деле лучше работает. Организации, чьи сотрудники хорошо работают, в целом показывают лучшие результаты, а изменение отношения работников к труду повышает прибыльность компании.*

Культура

- *Культура общения работника контактной зоны с покупателем (заказчиком) проявляется в умении сформулировать свои мысли и выслушать посетителя, в отзывчивости и сопереживании клиенту. Народная мудрость утверждает: "У кого нет культуры, у того и достоинств вполовину". Культура общения начинается с создания спокойной, деловой обстановки в салоне. Вряд ли можно говорить о культуре общения, если у продавца (приемщика) нет элементарной вежливости, честности и порядочности. Честная работа (трудовая совесть) - неременное условие полной самореализации работника сервиса, в том числе и в культуре обслуживания.*

Мышление

- *Мышление является высшим и наиболее сложным процессом среди различных познавательных процессов, представляющих собой отражение в сознании человека объективной реальности. Мышление активно влияет на формирование личности, и является собою опосредованное отражение в сознании человека существенных свойств, связей и отношений предметов и явлений окружающего мира.*

Коммуникативность

- *По мнению ряда современных исследователей коммуникативность сотрудников оказывает значительное влияние на эффективность работы организации. Коммуникативный сотрудник способен общаться с широкой по своему диапазону средой: представителями различных возрастных категорий, с людьми различных профессий, имеющими разный статус и т.д.*

Организаторские способности работника

- *Склонность к организаторской деятельности, т. е. готовность к организаторской деятельности, начиная с мотивационных факторов и заканчивая профессиональной подготовленностью. Предмет этой деятельности — социально-экономические системы, учет экономических, эстетических, технологических, профессиональных и прочих связей и отношений, формирование самого коллектива как целостной динамической и устойчивой системы.*

Личностные черты

- *Личностные черты социального работника успешно работать в организациях системы социальной защиты населения, необходимо обладать терпением и коммуникабельностью. Профессионально важными качествами специалиста являются доброжелательность, порядочность, бескорыстность, честность, развитое чувство интуиции, наблюдательность и трудолюбие, эмоционально-волевая устойчивость.*

Вывод

- *Практика показывает, что новые приемы в развитии конкурентоспособности персонала появляются не как откровение отдельных организаций. Новации рождаются как результат творческого изучения, систематизации, обобщения и оценки функционирования различных субъектов рынка труда. Привлечение чужого опыта позволяет ускорить собственный прогресс, усиливаются возможности предприятия, организации для достижения синергетического эффекта в процессе управления конкурентоспособностью наемного персонала.*