

**Серебровская Н. Е.**, докт. психол. наук, доцент, профессор кафедры социальной психологии и педагогики НОУ ВПО «НИМБ», г. Нижний Новгород, [serebrovskaya-n@yandex.ru](mailto:serebrovskaya-n@yandex.ru)

**Катунова В. В.**, канд. биол. наук, доцент кафедры социальной психологии и педагогики НОУ ВПО «НИМБ», г. Нижний Новгород, [katunova@mail.ru](mailto:katunova@mail.ru)

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ СОТРУДНИКА

*В статье описаны возможности применения системного рейтингового метода для оценки конкурентоспособности сотрудников организации. В систему методов включается оценка личностного потенциала, социально-психологических характеристик, уровень профессиональной и управленческой компетентности сотрудников. Итогом применения этого метода является рейтинг деловой оценки специалистов организации, наглядно представляющий относительный потенциал сотрудников и являющийся научно обоснованным показателем для дальнейших кадровых изменений.*

**Ключевые слова:** конкурентоспособность сотрудника, оценка персонала, рейтинг, конкурентная позиция, деловая оценка.

### Введение

В настоящее время при обширном применении понятия «конкурентоспособность» к разным объектам рынка и разным уровням его организации<sup>1</sup> немаловажной задачей является определение и расчет конкурентоспособности специалистов на рынке труда и в составе персонала.

Конкурентоспособность — это комплексный оценочный показатель, отражающий степень превосходства объекта, что по сути является сравнительной оценкой.

Основные задачи, решаемые при оценке конкурентоспособности специалиста (сотрудника), следующие:

- определение уровня конкурентоспособности специалиста на настоящий момент времени;
- выявление тенденций и закономерностей в повышении его конкурентоспособности за исследуемый период;
- определение «узких» мест (недостатков), отрицательно влияющих на его конкурентоспособность;
- выявление резервов, которые специалист может использовать для повышения своей конкурентоспособности.

### Диагностика конкурентной позиции сотрудника

Показатели конкурентоспособности сотрудников разделяются на количественные и качественные. В теории широко пред-

<sup>1</sup> Парахин К. А., Парахина В. Н. Анализ понятия «конкурентоспособность» // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». 2007. №5. С. 65–70; Коваленко А. И. Теоретические и методологические аспекты использования концепции «конкурентоспособности» в научных исследованиях // Современная конкуренция. 2013. №6 (42). С. 65–79.