

Визначення поняття конкурентоспроможність людських ресурсів для ефективного планування діяльності

Геращенко Інна Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,
логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: Inna.Herashchenko@khneu.edu.ua;

Нвако Блесінг Чамака,

студентка, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна)

Питання визначення конкурентоспроможність людських ресурсів має декілька основних підходів. Це пов'язано з тим, що конкурентоспроможність може бути розглянута щодо людини, особистості, людського ресурсу тощо. Безумовно, що від суб'єкта, щодо якого обирається термін «конкурентоспроможність», залежить зміст самого визначення.

Але ці розбіжності не суттєво впливають на дослідження зв'язків, які існують між конкурентоспроможністю та потенціалом як на рівні людини, так і на рівні держави (суспільства). Наприклад, у науковій літературі є таке визначення у контексті спрямованості його змісту на особистість: «конкурентоспроможність людських ресурсів – це така особистість, яка здатна швидко й безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу й гармонії» [1].

Отже, функціональна сутність поняття «конкурентоспроможність людських ресурсів» розкриває ті індивідуальні характеристики людини, від яких залежить успішність виконання певних видів діяльності, що забезпечують її переваги порівняно з іншими як в професійному, так і життєвому плані. Водночас конкурентоспроможність фахівця:

- 1) визначається через ступінь задоволення потреб споживача у робочій силі і порівняно з іншими претендентами;
- 2) виявляється у професійній діяльності і проектується на всі сфери життєдіяльності людини;
- 3) слід визначати як адаптованість або індивідуалізм особистості;
- 4) це багаторівневе особистісне утворення, яке інтегрує індивідуальні характеристики з показниками якості робочої сили [4].

Існує точка зору, за якою зміст категорії «конкурентоспроможність людських ресурсів» розкривається через конкурентоспроможність громадян (дедуктивний підхід – розбудова розумової конструкції з огляду на зміст конкурентоспроможності держави). Так, громадянам у конкурентоспроможній країні необхідно мати [5]:

- високий середній рівень функціональної грамотності;
- певні основи знань з математики, статистики, наукової методології;
- здатність спостерігати процеси, аналізувати їх, інтерпретувати результати і діяти;
- знання про світ (йдеться про знання з історії, географії, економіки, мовної підготовки);
- уміння працювати в колективі; можливість нести відповідальність;
- здатність до безперервного навчання та пристосовування до змін.

Наведені вище умови конкурентоспроможності громадянина мають суттєву диспропорцію на користь інтелектуального рівня суб'єкта (рівень освіти та знань, здатність до розвитку тощо). Такий підхід дещо звужує зміст категорії «конкурентоспроможність». Наприклад, поза увагою залишаються питання, пов'язані з психологічним та фізичним станом громадянина, його прагненням до вико-

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

ристання наявних знань. Саме прагнення людини до використання власних можливостей (активна діяльність) є одним з критеріїв, за яким можна розмежувати зміст між конкурентоспроможністю та потенціалом. Людина (особистість, громадянин тощо) може мати потенціал, але бути при цьому не конкурентоспроможною. Це пов'язано з небажанням людини ефективно використовувати наявні у її розпорядженні ресурси, в тому числі і трудові. Інші підходи до визначення змісту категорії «конкурентоспроможність людських ресурсів» (людини, громадянина, спеціаліста тощо) наведено у *табл. 1*.

Серед визначень наведених вище тлумачень змісту категорії «конкурентоспроможність людських ресурсів» визначення Т. О. Данилової заслуговує на окрему увагу. Це пов'язано з тим, що дослідниця звернула увагу на значущість професійного знання в контексті його інтерпретації конкретною особистістю. Це є цілком логічним, з огляду на пануючий у межах наукової педагогічної думки погляд, згідно з яким знання (якісна складова трудового потенціалу) тільки тоді мають цінність та є значущими для розвитку особистості, коли вони мають особистісний зміст.

За дослідженнями Боудена Дж. та Мертона Ф., людина, засвоюючи наявне у просторі знання, перетворює його на суб'єктивні здатності, професійну компетентність та творчу силу мислення [1]. Крім того, така модель подання змісту категорії конкурентоспроможності особистості досить вдало корелюється з результатами наших попередніх досліджень, а саме тієї її частини, яка стосується визначення місця та ролі людського Я в процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу особистості [3]. Ще одним цікавим аспектом визначення Т. О. Данилової є акцентування нею уваги на значущості внутрішніх інструментально-інтеграційних мотивів особистості у становленні її конкурентоспроможності. Дії мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян було присвячено достатньо уваги в контексті розгляду економічної (мотивуючої) і політичної (стимулюючої) складових у формуванні по-

Таблиця 1

Визначення змісту категорії «конкурентоспроможність людських ресурсів» у контексті поглядів учених-економістів (психологів, соціологів)

Автори	Визначення
1	2
Т. О. Данилова	<p>Конкурентоспроможність людських ресурсів – це складне багаторівневе особистісне утворення, яке включає: комплекс внутрішніх інструментально-інтеграційних мотивів, переконань і цінностей, що забезпечують високу якість професійної діяльності; професійні знання, що мають особистісний сенс; теоретичні та практичні вміння; соціально значущі якості; володіння іноземною мовою у сфері професійної комунікації [3]</p>
В. І. Андреев	<p>Конкурентоспроможність людських ресурсів – це не одна якість, а інтегральна характеристика, що включає такі риси та особливості людини:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) високий рівень працездатності; 2) прагнення до якісного кінцевого результату; 3) стійкість до стресів, здатність долати труднощі; 4) творче ставлення до праці; 5) прагнення до професійного самовдосконалення; 6) здатність до прийняття відповідальних, часом ризикованих рішень; 7) комунікабельність, здатність до кооперації, співпраці, співтворчості; 8) здатність до швидкого освоєння нової справи; 9) здатність до самоосвіти, самореалізації, саморозвитку [1]

Закінчення табл. 1

1	
С. Ю. Андрєєв	Конкурентоспроможність людських ресурсів має протиставити рівні зацікавленості суспільства у конкретній фізичній особі на основі її розумових і фізичних здібностей та у наявності достатньої кількості коштів для гідного існування і продовження свого роду [2]
М. М. Зіновкіна	Конкурентоспроможність людських ресурсів – це особистість, для якої є характерним прагнення і здатність до високої якості та ефективності своєї діяльності, а також до лідерства в умовах змагальності і напруженої боротьби зі своїми конкурентами [4]
С. І. Сотнікова	Конкурентоспроможність людських ресурсів – це здатність до індивідуальних досягнень у праці, що становлять внесок у досягнення організаційних цілей. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили відповідно до ринкових потреб. Конкурентоспроможність працівника розглядається як показник «селекції» найманих працівників за рівнем потенційної і фактичної ефективності праці та здатності до професійного розвитку [5]

треб особистості до реалізації власного потенціалу на максимально можливому рівні [5].

Отже, урахування інструментально-інтеграційних мотивів у поєднанні з системою переконань та цінностей особистості (суспільства) є важливим кроком у процесі розуміння змісту конкурентоспроможності особистості. До речі, саме система ціннісних орієнтацій особистості була визначена як підґрунтя для розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян на рівні [5], що створює ще один напрям кореляції між відповідними дослідженнями. Досить цікавим і корисним з цієї точки зору є зауваження щодо місця та ролі правил і законів (інститути та інституції) в процесі розвитку конкурентоспроможності особистості. Це єдине з вище наведених визначень, яке містить відповідну форму. Отже, конкурентоспроможність людських ресурсів (людини, громадянина, фахівця тощо) є складною та багатогранною категорією.

Складність проведення аналізу існуючих підходів до тлумачення її змісту пов'язана насамперед з тим, що у науковій літературі досить часто використовуються синонімічні поняття: «конкурентоспроможність людських ресурсів», «конкурентоспроможність спеціаліста (фахівця, працівника)», «конкурентоспроможність громадянина» тощо. Кожна з цих категорій хоча і має безпосереднє відношення до розкриття змісту категорії «конкурентоспроможність людських ресурсів як суб'єкта економічної діяльності», але має певні особливості та домінуючі акценти у тлумаченні.

Literature

1. Андреев В. И. Конкурентология : учебный курс для творческого развития конкурентоспособности. Казань : Центр инновационных технологий, 2004. 468 с.
2. Андреев С. Ю. Конкурентоспособность личности и интересы общества. *Научный журнал КубГАУ*. 2004. № 6 (04). URL: <http://ej.kubagro.ru/2004/04/pdf/15.pdf>

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

3. Данилова Т.А. Формирование конкурентоспособной личности в образовательном процессе вуза. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. Психолого-педагогические науки*. 2008. № 12 (88). С. 270–276.
4. Зиновкина М. М. Педагогическое творчество : модульно-кодированное пособие. Москва : МГИУ, 2007. 258 с.
5. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания. *Маркетинг в России и за рубежом*. 2006. № 2. С. 10–22.

