

ПОНЯТИЙНО-КАТЕГОРИАЛЬНЫЙ АППАРАТ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Наукові праці МАУП, 2015, вип. 44(1), с. 214–217

Предпринятый анализ понятийно-категориального аппарата, который используется при изучении проблем конкурентоспособности предприятий в процессе управления персоналом, составляет базис для теоретико-методологического обоснования проблемы. В настоящей статье использованы лишь наиболее важные понятия и категории данной проблемы.

Конкурентоспособность — важнейший показатель предприятий в условиях функционирования рыночной экономики, а потому весьма важно для ее изучения избирать максимально существенные понятия и категории, связанные:

- а) с особенностями рынка и рыночных отношений;
- б) с проблемами кадровой работы (с персоналом и кадрами управления).

Большинство таких понятий и категорий находятся в различных энциклопедических изданиях, в словарях, обстоятельных монографических работах. Так, в украинских изданиях следует упомянуть четыре основных специальных словаря и комплексы: “Менеджмент” (учебное пособие) [4]; “Менеджмент” (Словарь) [5]; “Управління матеріальними ресурсами” (словарь) [10]; “Управління людськими ресурсами” (словарь) [9].

Среди большого количества научных понятий и категорий, имеющих основоположное значение при исследовании проблем конкурентоспособности предприятий в условиях рыночного хозяйствования и в процессе прежде всего работы с персоналом, следует выделить следующие: “персонал”, “управление персоналом”, “конкуренция”, “конкурентоспособность организации”, “человеческий капитал”, “человеческий потенциал”, “управ-

ление кадровой работой”. Почему именно эти, станет ясно из последующего объяснения сущности таких понятий.

1. “Персонал”. При всем различии трактовки этого термина, под ним понимается, главным образом, весь личный состав людей, работающих на предприятии, в организации, учреждении и т. п., которые отличаются определенным уровнем образовательной, профессиональной, деловой подготовки, личными признаками и качествами.

Следует при этом указать на то, что “персонал” и такое, в частности, понятие “рабочая сила” — не является идентичным. Под “рабочей силой” понимают особую разновидность товара, который котируется на рынке труда (рынок рабочей силы). Кроме того, рабочая сила объясняется как сугубо экономическая категория: это вся совокупность населения, которое предлагает свой труд на рынке рабочей силы.

2. “Управление персоналом”. Это (в обобщенном плане) — все управленческие действия, которые непосредственно влияют на работников, занятых в организации. В другом значении это “процесс планирования, организации, руководства, мотивации и контроля деятельности работников, который обеспечивает достижение поставленных целей” [5, 422].

С одной стороны, управление персоналом — это, собственно, все управленческие действия, которые специфически, по-своему, влияют на работников, занятых на предприятии, в организации, а с другой стороны, — это сложный процесс, который детализируется в целостной системе: планирование, организация, руководство и мотивация деятельности работников (работающих) для достижения определенных целей.

Во многом управление персоналом, это управление мотивированным поведением людей. Поэтому в последние годы, особенно в условиях формирования информационных обществ, проблема мотивированного поведения вызывает большой интерес у психологов, социологов, педагогов, обращающих внимание на личностные психологические особенности и характеристики людей.

3. “Конкуренция”. Состояние взаимоотношений, при котором происходит полное и достоверное сопоставление всех хозяйствующих субъектов в плане как предложения, так и спроса на товары и услуги, средства производства и капиталы [1, 223]. Если конкурентоспособность (ее составляющие, их проявление) в целом является достаточно изученными, то такая проблема, как конкурентоспособность отдельного работника (человека), остается во многом загадкой. Украинский исследователь проблем экономики и управления А. Калина считает, что в основе конкурентоспособности человека лежит [9, 192—193]:

- а) уровень профессионализма, компетентности;
- б) личностные качества;
- в) инновационный потенциал;
- г) мотивационный потенциал.

При этом упомянутая ученым особое внимание обращает на профессиональное самоопределение человека, особенно учитывая высоту и динамику изменения специальностей и специализаций. По ее мнению, профессиональное самоопределение как система включает профессиональную ориентацию, производственную адаптацию и профессиональную переориентацию [9, 193].

4. “Конкурентоспособность организации” — 1) ее сравнительное превосходство

над другими организациями в стране и за ее пределами; 2) компетентность организации, ее умение делать что-то лучше конкурентов [5, 223]. Здесь, прежде всего, следует обращать особое внимание на основные преимущества организации: технологические; производственные; сбытовые; маркетинговые; профессиональные; организационные; другие (имидж, выгодное размещение, низкие затраты, доступ к финансовым рынкам и другие) [7]. Именно эти, “другие” преимущества, ныне дают о себе знать все более остро. Современное производство становится технологически более сложным и инновационным, чрезмерно возрастает в процессе производства фактор личностный, фактор общения. Перечисленные понятия являются ключевыми, если помнить, что перед нами стоит задача — обосновать и объяснить, за счет каких составляющих работы с персоналом можно обеспечить достаточно весомый, конкурентоспособный статус предприятия (учреждения), фактически любой структуры. Поэтому следует обратить особое внимание на такое понятие, как “человеческий капитал”, которое сегодня все более часто объясняется как именно социально-экономическая категория [6, 109]. Считается, что в научный оборот это понятие попало благодаря работам известного американского экономиста, лауреата Нобелевской премии (1979 г.) Т. Шульца, который, как затем и его исследователи, считал, что это не что иное, как специфическая форма капитала, воплощенная в самом человеке. Он имеет в виду такие составляющие, как человеческое здоровье, знания, умения, способности, мотивации и т. п. Не все из этих составляющих и не вполне есть природными, то есть врожденными или, наоборот, — приобретенными. Скорее всего, речь идет о симбиозе, соединении того и другого.

Отметим, что объяснений сущности понятия “человеческий капитал” есть немало. Так, украинский исследователь Л. С. Дорошенко под таким понятием видит: а) экономическую категорию, которая отображает отношения между людьми по поводу вложений в формирование способностей к труду и их фактического использования; б) экономическую

оценку способностей человека (природные способности, образование, квалификация, профессиональные знания, опыт [9, 215].

Так или иначе, но как самостоятельное теоретическое направление в экономических науках понятие “человеческий капитал” вошло в научный оборот в 50–60 гг. XX в. в результате появления трудов ученых известной Чикагской экономической школы — Т. У. Шульца, Г. Беккера, Д. Минцера и др.

Что касается понятия “человеческий фактор”, то это свидетельствует о человеке как важнейшем факторе продуктивных сил, которые создаются в процессе создания материальных и духовных ценностей, предоставления социально необходимых услуг. Когда употребляют термин “человеческий фактор”, то выделяют такие основные аспекты его изучения и управления:

- а) индивидуально-психологический (уровень личности);
- б) социально-психологический (уровень коллектива);
- в) социально-экономический, юридический, социологический (уровень общества и его структур).

В современной науке управления, таким образом, доминирующим понятием есть понятие “человеческий потенциал”. Украинский исследователь А. В. Кальнянов обращает внимание на неоднозначность и даже некоторую противоречивость объяснения этого понятия [8, 101]. При этом он ссылается, прежде всего, на работы таких российских и украинских исследователей, как А. Амоша, А. Антонюк, Г. Дмитренко, И. Т. Заславская, И. Либанова, В. Марков, С. Поритич, С. Пирожков, А. Стефанишин, В. Шконда и др. Наиболее объяснимым по содержанию представляет это понятие известная российская учена — экономист Т. Заславская. Это, пишет она, условная характеристика, которая отражает важнейший фактор жизнедеятельности общества, готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на численные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами [2].

Более “заземленные”, опредмеченные определения понятия “человеческий фактор” дают А. Амоша, В. Антонюк, А. Новикова: “Высокие качественные характеристики человека, который имеет возможность прожить продолжительную и благополучную жизнь, основной элемент национального богатства любой страны главная цель общественной деятельности” [3]. В этом определении есть и философский, и социальный, и сугубо жизненный смысл, поскольку жизнь каждого человека не что иное, как его самореализация.

Прежде чем предметно рассматривать очерченные в данной работе проблемы, следует объяснить сущность и, определенным образом, “развести” ряд смежных понятий, таких как “управление кадровой работой”, “управление человеческими ресурсами”, “управление персоналом”. Без этого понимание нижеизложенных проблем и вопросов будет весьма затруднительным.

Представляется верной точка зрения, что именно в указанной выше последовательности (приоритетности, логике) они и должны рассматриваться, объясняться и фактически, практически использоваться. И вот почему. Человек, работник всегда был и считается наиболее ценным ресурсом организации, коллектива. Поэтому работа, направленная на эффективное использование человеческих ресурсов, и является важнейшей задачей в процессе производственной и другой деятельности коллектива. При этом подразумевается, что на первом месте должно быть целостное управление кадровой работой вообще, как всесторонний всеобъемлющий процесс.



Литература

1. Волков Ю. Г. Человек: Энциклопедический словарь / Ю. Г. Волков, В. С. Поликарпов. — М.: Гардарики, 1999. — 520 с.
2. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. — 2005. — № 3. — С. 5–16.

3. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. — Донецьк, 2008. — 468 с.

4. Менеджмент: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. — К.: МАУП, 2007. — 816 с.

5. Менеджмент: Понятійно-термінол. слов. / За ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. — К.: МАУП, 2007. — 744 с.

6. Основи економічної науки: Навч. посіб. / Н. П. Мацелюх, О. М. Розум, І. А. Максименко, М. М. Теліщук та ін. — К.: Центр учбової л-ри, 2013. — 324 с.

7. Сладкевич В. П. Ситуаційний менеджмент організацій: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. /

В. П. Сладкевич. — К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2008. — 485 с.

8. Теорія та практика розвитку людського потенціалу на сучасному етапі: Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. вчених, стратегів і практиків / За ред. В. В. Шконди. — Донецьк: Норд-Прес, 2012. — 434 с.

9. Управління людськими ресурсами (Понятійно-термінол. слов.): Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. — К.: МАУП, 2006. — 496 с.

10. Управління матеріальними ресурсами: Енциклопедичний словник / О. В. Антонюк, О. В. Баєва, М. Ф. Головатий та ін.; За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого, М. О. Копнова. — К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2009. — 376 с.

Дается характеристика и объяснение ключевых понятий и категорий, которые должны приниматься к сведению при изучении проблем конкурентоспособности предприятий, которая базируется на человеческом потенциале.

Подается характеристика та пояснення ключових понять і категорій, що повинні братися до уваги під час дослідження проблем конкурентоспроможності підприємств, яка ґрунтується на людському потенціалі.

Served description and explanation of key concepts and categories that should be taken into account studying the problem of enterprises competitiveness based on human potential.

Надійшла 19 січня 2015 р.