

УДК 316.4

DOI: 10.18413/2408-9346-2015-1-3-25-29

Семченко И.В.

**КАДРОВАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ
КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

Семченко Ирина Владимировна,
доцент, кандидат социологических наук
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)
ул. Победы, д. 85, г. Белгород, 308015, Россия
E-mail: Irinaso7@yandex.ru

Аннотация

Конкурентоспособность кадров является широко обсуждаемой темой. Ее многоаспектность подчеркивается тем, что конкурентоспособность может рассматриваться применительно к отдельному предприятию, отрасли деятельности или стране в целом. Условия конкурентоспособности кадров закладываются в образовательном процессе учреждений. Конкурентоспособность включает ряд социально-экономических характеристик, которые могут показать положение человека на рынке, т.е. процесс «купли-продажи» его как специалиста. Формирование инновационного подхода к понятию кадровая конкурентоспособность позволит более широко рассмотреть имеющие вопросы в системе управления кадрами на рынке труда, в организациях, а также задать вектор развития образовательной среде. Кадры являются главным фактором конкурентоспособности, экономического роста и эффективности деятельности предприятий и отраслей народного хозяйства в целом.

Ключевые слова: конкурентоспособность, образование, ресурс, социум, обмен, общество, управление, эффективность, процесс.

UDC 316.4

DOI: 10.18413/2408-9346-2015-1-3-25-29

*Semchenko I.V.***STAFF COMPETITIVENES AS A KEYSTONE
OF THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT
DEVELOPMENT**

Semchenko Irina Vladimirovna,
Associate Professor, PhD of sociological Sciences
Belgorod State National Research University
85, Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia
E-mail: Irinaso7@yandex.ru

АБСТРАКТ

Staff competitiveness is a widely discussed topic. Its multidimensional nature is emphasized by the fact that competitiveness can be considered in terms of a particular enterprise, industry or the country as a whole. The conditions of competitiveness of personnel are set out in the educational process of the institution. Competitiveness includes a number of socio-economic characteristics, which may indicate the person's position in the market, i.e. the process of his/ her «sale» as a specialist. The formation of an innovative approach to the concept of staff competitiveness will enable a broader consideration of various issues in the personnel management system in the labour market, in organizations, and will also enable to define a vector of development of the educational environment. Personnel is the main factor of competitiveness, economic growth and efficiency of enterprises and sectors of the economy as a whole.

Keywords: competitiveness; education; resource; social environment; exchange; person; society; management; efficiency; process.

Кадры являются главным фактором конкурентоспособности, экономического роста и эффективности предприятия, отрасли и региона в целом, поэтому использование персонала является одним из важнейших факторов в деятельности предприятия, по мере развития конкурентных преимуществ во многом определяется ролью работника, его способностями, знаниями и квалификацией. Вопросы использования кадров являются одними из важнейших в деятельности предприятия, поскольку развитие конкурентных преимуществ во многом определяется ролью работника, его способностями, уровнем знаний и квалификации [1].

Между уровнем квалифицированности кадров и рынком труда существует компетентностная часть образования, которая позволяет рассмотреть отличительные черты каждого студента, учащегося в процессе получения и преобразования знаний в практическую деятельность.

Образование – это целенаправленная познавательная деятельность людей по получению знаний, умений, навыков и их совершенствование на протяжении всего этапа жизни. В течение всей жизни человек может получать то или иное образование, находясь в образовательных учреждениях, самостоятельно, перенимая опыт у других и т.д., т.е. проходя постепенную адаптацию к изменяющимся условиям жизни и постоянно изменяя и модернизируя идентификацию себя в обществе, т.е. проходя процесс ресурсообмена.

Образование рассматривается как объект образовательных отношений в двух видах:

- объект, как действие, т.е. процесс воспитания и обучения в целом;
- объект, как предмет, т.е. совокупность получаемых знаний, умений, навыков, опыта деятельности и компетенций.

Социальные потребности современного общества не снижают актуальности этой проблемы, а скорее дополняют ее новыми качественными изменениями. Согласно новым образовательным технологиям – знания, умения и навыки, которые студенты получают, дают перспективы в развитии нового подхода и возможностей для выпускников образовательных заведений. Интеллектуальный капитал как социальная категория представляет собой весьма специфический объект теоретического социологического исследования, поскольку знания человека, полученные

за всю жизнь, формируют его интеллектуальный капитал.

Кадровая конкурентоспособность – это особенность развития и становления региона, это масштабность в экономической, социальной, демографической и других средах развития общества в целом. Кто такие кадры? Это не просто люди, которые занимают определенную должность и выполняют ряд определенных заданий, это личности, которые могут или не могут выполнить в заданном объеме те или иные виды работ. При этом, у каждого из них есть собственный опыт, знания и компетенции, что как раз и дает представление о том, как работать с разными категориями персонала.

Особенность развития конкурентоспособности кадров относится как к социальной направленности региона, так и к экономической, политической. И нельзя не рассматривать данную проблему с позиции отношения человека к собственному становлению и развитию личности. Данный аспект рассматривается в большинстве управленческих дисциплин, и также не имеет однозначного значения и трактовки. На наш взгляд, развивать конкурентоспособность кадров необходимо не через доказательство того, что мы можем исполнить, а через способность решать нестандартным путем различные проблемы, не доказывая, а сразу принимая решения.

В настоящее время практически все политологи, экономисты, социологи и ученые других направлений приходят к тому, что тестовая система образования уже теряет свою ценность, и мы снова переходим на направление в рассуждениях, пересмотра советской системы образования. Также нельзя говорить о том, что не было проблем и в советской школе, а в настоящее время – в «болонском» направлении. Но способность нашей молодежи к конкуренции не вызывает сомнений.

Образование является необходимой средой для формирования и развития интеллектуального капитала и исследуемый в данной статье капитал (персонал) воспроизводится именно в сфере образования, и стремлением граждан на образование является одним из наиболее важных факторов для его сохранения и приумножения. Однако, несмотря на важную роль интеллектуального капитала в обществе, современная наука пока не выработала единого подхода к сущности этого типа капитала [6].

Главная функция кадров любого коммерческого предприятия – ускорять прирост массы прибыли за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний, отношений, которые, в свою очередь, обеспечивают его высокоэффективную хозяйственную деятельность. В частности, интеллектуальный капитал предприятия определяет качество его системы управления.

Чтобы сделать систему образования региона конкурентоспособной, необходимо, чтобы сам регион был конкурентоспособным и инвестиционно-независимым. На наш взгляд, справедливо определение Н. Л. Зайцева: «Конкурентоспособность представляет собой интегральную (совокупную) характеристику процесса производства и отражает уровень ее соответствия конкретной общественной полезности» [3]. Тот факт, что в рамках региона существуют особенности, влияющие на конкурентоспособность всех кадров, показывает, что именно региональные условия являются фактором конкурентоспособности, поэтому конкурентные преимущества должны создаваться в регионе, а не появляться как заданные откуда-то. Следовательно, кадры выращенные, обученные в Белгородской области должны приносить положительных эффект в рамках данного региона. Конечно, и регион, как уже говорилось ранее, должен быть конкурентоспособен и давать возможность развиваться собственному персоналу.

Инвестиции в человека, в развитие его потенциала, в увеличение положительного человеческого капитала в стране – самый выгодный вид вложения средств, хотя количественно оценить эффективность этих вложений довольно сложно [7]. Особое внимание в данном исследовании привлекает процесс взаимодействия, в котором социальное развитие в мире и экономический рост характеризуется ведущей ролью научно-технического прогресса и интеллектуализации основных факторов производства, где важным показателем является их рационализация использования и развития.

В современном обществе именно интеллектуальный капитал становится основой богатства нации. Знания индивида накапливаются и получают направление своего развития в рамках сформированной национальной системы образования. Инновационные социальные технологии в формирование интеллектуального капитала выступают как элемент и результат образования, направленного на улучшение меха-

низма, повышение эффективности и качества труда, общественного производства, устойчивого социально-экономического развития страны. Ресурсное оснащение общества представляет собой процесс, где в распоряжении сторон находятся пространство с большим количеством различного вида ресурсов и территории с недостаточным количеством ресурсов.

В России рынок труда является сложным механизмом социального регулирования, и поэтому, только при правильно организованном процессе трудовых отношений мы можем говорить о глобальной модернизации всего кадрового потенциала, а, следовательно, и модернизации всего производственного процесса в целом. Исследования в области развития персонала и управления персоналом позволяют более глубоко оценить роль и значение сферы образования, однако этим данное исследование не ограничено. На данном этапе развития общества большое внимание уделяется современному управлению рынком труда, в качестве ориентира для дальнейшего развития системы образования.

Формирование интеллектуального капитала представляет собой процесс, где в распоряжении сторон находятся пространство с большим количеством различных видов ресурсов и территории.

Имеющиеся в регионе социальные связи и отношения, образ жизни, маргинальные механизмы социокультурного взаимодействия могут привести к напряженности в процесс развития инноваций в отдельных регионах. Также нереализованные механизмы и отношения, касающихся политических инноваций, приобретают различные формы ресурсного обмена. В современных исследованиях существует различный подход к исследованию доминирующей роли ресурсов в обществе. Многие ученые выделяют информационные ресурсы, которые находятся в категории инновационного подхода. Иногда инновационные проекты, находясь на стадии проверки, получают значительную информационную поддержку, что является толчком в организации слепопроектной деятельности.

Проблема актуализации кадрового управления в современном обществе носит глубокий смысл и состоит он в трансформации социальной реальности образовательного процесса к общегосударственным и межгосударственным стандартам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрианова Е. В. Методическое обеспечение анализа и оценки конкурентоспособности кадров предприятия. Автореф. .. к.э.н., Йошкар-Ола, 2010. 23 с.
2. Бехманн Г. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний. М: Логос, 2010. 248 с.
3. Дулатова А.Н. Информационная культура личности: учебно-методическое пособие. М.: Либерейя-Бибинформ, 2007. 176 с.
4. Зайцева О. Источники формирования интеллектуального капитала, его использование и оценка // Проблемы развития инновационно-креативной экономики / Сб. научных статей по итогам Международной научной конференции, С.-Петербург, 19-20 мая 2009 г. / Под общ. ред. проф. Горелова Н.А., проф. Мельникова О.Н. – М.: Издательство «Креативная экономика», 2009. – 840 с.: ил. с. 815-832. – <http://www.creativeconomy.ru/>
5. Журавлев, А. А. Инновационные механизмы управления ресурсным обменом: диссертация ... доктора экономических наук : 08.00.05 Москва, 2003. 307 с.
6. Лопатина Н. В. Информационная культура как условие эффективности социальных технологий: учебное пособие. М.: МГУКИ, 2002. 81 с.
7. Матвеев, Д. Ю. Концептуальные подходы к исследованию социальных ресурсов региона / Д.Ю. Матвеев // Научно-исследовательский институт синергетики, Сб. науч. работ. Вып. 9. Белгород, Белгородское областное издательство, 2006. С.10-17.
8. Теория организации и организационное проектирование / Под ред. Т. П. Фокиной, Ю. А. Карсакова, Н. Н. Слонова, Саратов, 1997. 301 с.

REFERENCES

1. Andrianov V. E. *Methodical Analysis and Evaluation of Competitiveness of Company staff*. Author. .. Ph. D., Yoshkar-Ola, 2010. 23 p.
2. Behmann G. *Modern Society: Risk Society, Information Society, Knowledge Society*. M: Logos, 2010.
3. Dulatova A. N. *Personal Information Culture: Textbook*. M.: Libereya-Bibinform. 2007. 176 p.
4. Zaitseva O. *The Development Sources of the Intellectual Capital, its Use and Assessment// The Problems of Development of Innovative and Creative Economy/ Collection of works of the International Conference, St. Petersburg, May 19-20, 2006 / Ed. By Prof. Gorelova N. A., Prof. Melnikova O. N. M.: Izdatelstvo «Kreativnaya Ekonomika», 2009. 840 p. Ill. Pp. 815-832.*
5. Zhuravlev A. A. *Innovative Mechanisms of Managing a Resource Exchange: Doctoral Thesis in economic sciences: 08.00.05 Moscow, 2003. 307 p.*
6. Lopatina N. V. *Information Culture as a Condition of Effectiveness of Social Technologies: a study guide*. M.: MGUKI, 2002. 81 p.
7. Matveev D. U. *Conceptual Approaches to the Study of Social Resources in the Region/ D.U. Matveev// Research Institute of Synergetics, collection of scientific works. Issue 9. Belgorod, Belgorodskoye oblastnoe izdatelstvo, 2006. p. 10-17.*
8. *Organization Theory and Organizational Planning / ed. by T. P. Fokina, U. A. Karsakov, N. N. Slonov, Saratov, 1997. P. 301 p.*

Рецензент:

Данакин Н.С., директор НИИ синергетики, доктор социологических наук, профессор, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова