



УДК 002.3:331:37.0+378

## РОЛЬ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ФОРМИРОВАНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Семенкова А.Н., старший преподаватель  
кафедры психологии и социальной работы  
*Одесский национальный политехнический университет*

Колодийчук Ю.В., к. пед. н.,  
старший преподаватель кафедры психологии и социальной работы  
*Одесский национальный политехнический университет*

Северинюк Т.А., старший преподаватель, приват-доцент  
кафедры психологии и социальной работы  
*Одесский национальный политехнический университет*

В статье затронута проблема несоответствия уровня профессиональной подготовки выпускника вуза новым требованиям современного рынка труда. Анализируется понятие «конкурентоспособная личность», ее компоненты и процесс формирования. Кадровый менеджмент в системе образования и процессе обучения рассматривается как дисциплина, освоение которой может способствовать сокращению указанного образовательно-профессионального разрыва и формированию конкурентоспособной личности.

**Ключевые слова:** *кадровый менеджмент, система образования, парадигма, рынок труда, компетентность, конкурентоспособная личность.*

У статті порушена проблема невідповідності рівня професійної підготовки випускнику вузу новим вимогам сучасного ринку праці. Аналізується поняття «конкурентоспроможна особистість», її компоненти та процес формування. Кадровий менеджмент у системі освіти та навчальному процесі розглядається як дисципліна, опанування якої може сприяти скороченню вказаного освітньо-професійного розриву й формуванню конкурентоспроможної особистості.

**Ключові слова:** *кадровий менеджмент, система освіти, парадигма, ринок праці, компетентність, конкурентоспроможна особистість.*

Seменkova A.N., Kolodyichuk Yu.V., Severyniuk T.A. THE ROLE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE FORMATION COMPETITIVE PERSONALITY OF THE FUTURE SPECIALIST

The article reveals the problem of the discrepancy between the level of vocational training of the graduate of the university and the new requirements of the modern labor market. The concept of competitive personality, its components and the process of formation is analyzed. Personnel management in the education system and the learning process is seen as a discipline, the mastering of which can contribute to the reduction of this educational and professional gap and the formation of a competitive personality.

**Key words:** *personnel management, education system, paradigm, labor market, competence, competitive personality.*

**Постановка проблемы.** Научно-техническая революция и динамика различных сфер жизнедеятельности обусловили значительное ускорение развития науки, системотехники и форм организации труда. Эти процессы влекут за собой необходимость постоянного усовершенствования содержания, форм, методов и целенаправленности профессиональной деятельности. Для обеспечения этой обусловленности необходимо не только увеличение количества специалистов различных спектров деятельности, но и основательное усовершенствование качества их подготовки.

В этой связи выдвигаются особые требования к реформированию и усовершенствованию образовательной системы под-

готовки будущего специалиста. Следует отметить, что в современной системе образования остается нерешенной проблема адекватной сформированности профессионально-функциональных и личностных качеств выпускника вуза нынешним высоким требованиям рынка труда. Поэтому в условиях данного несоответствия перед современным украинским вузом становится острой проблема поиска новых форм и методов обучения, разработка (усовершенствование) и введение в образовательный процесс новых учебных дисциплин, повышающих эффективность образования и процесса обучения, дающих возможность минимизировать разрыв между качеством профессиональной подготовки выпуск-



ника вуза и спросом рынка труда и способствующих повышению уровня системы образования Украины. Эти тенденции обуславливают активизирующееся внимание к кадровому менеджменту как вузовской дисциплине и актуальность данного исследования.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Теоретической основой статьи стали исследования теории развития личности А. Маслоу, К. Платонова, К. Роджерса; теория саморазвития С. Рубинштейна, инновационного подхода в педагогике Д. Эльконина и В. Давыдова. Аспектам конкурентоспособности как индикатора качества подготовки специалиста посвящены работы Д. Чернилевского, С. Широбокова. В работах Т. Сливиной, М. Варий анализируются компоненты конкурентоспособной личности и роль вуза в ее формировании. Вопросам организации обучения на основе компетентного подхода посвящены работы И. Зимней, Л. Кифы, Ю. Чернова и др. Несмотря на многочисленность и разноаспектность исследовательских работ в отношении изучаемой проблемы, вопросу о кадровом менеджменте и его значению в системе современного образования уделено недостаточное внимание.

**Постановка задачи.** Цели и задачи исследования состоят в том, чтобы проанализировать значение кадрового менеджмента как учебной дисциплины украинского вуза для профессиональной подготовки будущих специалистов – компетентных конкурентоспособных личностей.

**Изложение основного материала.** В последнее время явно наблюдается тенденция к расширению диапазона и содержания требований к профессиональным качествам работников. К традиционным требованиям дисциплинированности, высоких исполнительских качеств, ответственности, инициативы и творческой заинтересованности в труде добавляются такие, как высокая мотивированность в работе, толерантность, организаторские способности, стремление к профессиональному развитию и карьерному росту, умение ставить и оперативно решать новые профессиональные задачи, распределять время, соизмерять темп работ, готовность выдерживать психоэмоциональные нагрузки, бережливость. При этом в условиях рыночной экономики и социальной динамики эти требования постоянно расширяются и дополняются. Высокая квалификация, профессиональная гибкость и адаптационная способность работников становятся также основой их социальной защищенности:

такие работники наиболее конкурентоспособны и мобильны на рынке труда [5]. Ориентация на качество и эффективность профессионального образования и обучения выступает приоритетным аспектом модернизации экономики в целом и системы образования в частности, а также главным показателем результативности учебного процесса.

К сожалению, часто можно наблюдать невысокий уровень познавательной и профессиональной мотивации студентов; неразвитость самоконтроля и профессионального самосознания; формальное отношение студентов к приобретению профессии. Это отражается на личностных и профессиональных качествах будущего специалиста и указывает на острую необходимость их формирования в процессе обучения.

Современная образовательная парадигма Украины предполагает основным результатом деятельности вуза создание не просто обособленной системы знаний, умений и навыков самих по себе, а формирование совокупности основных компетентностей специалиста в определенной профессиональной сфере, что позволит в результате сформировать конкурентоспособную личность будущего специалиста. Формирование новой парадигмы личностно ориентированного образования, широкий спектр форм организации обучения, инновационные тренинговые методы обучения, кредитно-модульное и модульно-рейтинговое построение содержания обучения, а также внедрение в учебный процесс многоплановых дисциплин, объединяющих эти формы и методы и подготавливающих студента к трудовой деятельности – всё это должно стать основой образования будущего специалиста. Можно предположить, что одной из таких дисциплин является кадровый менеджмент.

Кадровый менеджмент – понятие сложное и характеризуется отсутствием единства мнений в определении данной дефиниции. Ему посвящены работы целой плеяды авторов. Часто понятие «кадровый менеджмент» понимается как синоним понятий «управление человеческими ресурсами», «управление кадрами» и «управление персоналом». Другие авторы относят их к разным плоскостям и вместе с тем уделяют большое внимание детальному описанию данных дефиниций. Так, В. Веснин понятие «управление персоналом» конкретизирует понятием «управление человеческими ресурсами» [2]. Т. Базаров считает управление персоналом и управление человеческими ресурсами направлениями кадрового менеджмента и приводит



различия между двумя этими направлениями [1]. Л. Соколова и В. Оглоблин понятия «управление кадрами», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами» понимают как направления кадрового менеджмента [8, с. 40].

В рамках теоретического анализа роли кадрового менеджмента в формировании конкурентоспособной личности будущего специалиста понятие «кадровый менеджмент» будем рассматривать как целенаправленное воздействие на кадровую составляющую организации с целью эффективного использования людей (персонала) для достижения целей организации и индивидуальных личностных целей [2, с. 10], включающих разработку концепций и стратегий кадровой политики, принципов и методов управления персоналом; привлечение, отбор, оценку, продвижение и высвобождение персонала; управление карьерой и ряд других аспектов.

Основными составляющими кадрового менеджмента являются: организационно-экономическая, правовая, социально-психологическая и педагогическая. Так, организационно-экономическая составляющая содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени; нормативно-правовая – контролирует соблюдение трудового законодательства в работе с персоналом; социально-психологическая – отражает социально-психологическое обеспечение менеджмента персонала, внедрение различных социологических и психологических механизмов в процесс работы коллектива; педагогическая – исследует проблемы совершенствования управленческой деятельности, а также подготовки будущего специалиста к непосредственной ее реализации.

Целью изучения кадрового менеджмента в вузе является формирование комплекса знаний относительно эффективности деятельности персонала в организации на принципах теоретических основ менеджмента; особенностей построения стратегической и кадровой политики организации; осваивание результатов профессиографического исследования рабочего места; изучение основных положений приема, образования, ротации персонала; осваивание различных подходов к решению проблем, связанных с межличностными отношениями в организации, прочее. Задачами дисциплины является усовершенствование представлений об управленческой деятельности и главной роли управления кадрами на этапе современ-

ного развития общества; проектирование программ профотбора и систематизация подходов относительно стилей и методов управления межличностными отношениями с позиции эффективности организационной деятельности.

Рассмотрение конкурентоспособной личности требует дополнительного анализа понятия «личность». Известно, что термин «личность» является одной из базовых категорий гуманитарных и социально-экономических наук. В справочной литературе понятие «личность» определяется как система социально обусловленных психологических свойств и социальных качеств человека, который занимается определенной деятельностью, а также обладает индивидуальными особенностями. [9, с. 304]. Параметрами личности выступают: социально-специфические особенности (жизненные принципы, ценности, установки,), общие свойства психики (эмоции, мышление, память, восприятие), индивидуальные особенности конкретной личности (темперамент, характер, привычки).

«Конкурентоспособная личность», как указывает Т. Сливина, – это субъект профессиональной деятельности, обладающий интегральной, динамической, деятельностной характеристикой – конкурентоспособностью, выражающей сущностные способности личности и проявляющейся в потребности к успеху и самосовершенствованию, в способности к самореализации, к достижению высокой эффективности своей деятельности, выступая при этом лидером в условиях конкуренции [7, с. 11]. Это самоактуализирующаяся личность, которая стремится к наиболее полному развитию своих личностных возможностей, обладающая потребностью в успешной деятельности, признании, уважении и максимальной самореализации [2, с. 325].

Отметим, что модель конкурентоспособной личности будущего специалиста – поликомпонентна. Т. Сливиной выделяются следующие компоненты: аксиологический, когнитивный и праксиологический [7, с. 8].

Аксиологический компонент (от греч. *axia* – ценность и *logos* – слово, учение) основан на ценностном представлении личности, включает в себя внутренние мотивирующие индивида аспекты личности: интересы, склонности, установки, взгляды, цели, мотивы, убеждения.

Когнитивный компонент (от лат. *cognitio* – знание) определяется способностями личности к овладению информационными технологиями, познанию, творчеству и креативному мышлению и включает в себя способность планировать интеллектуаль-



ное, культурное, нравственное саморазвитие; способность к рефлексии накопленных знаний.

Праксиологический компонент (от греч. *praxis* – действие) включает личностные качества, способствующие эффективной организационной деятельности индивида, такие как: коммуникативность, готовность к разумному риску и оперативному принятию решений, лидерство и ответственность; способность к самооценке, умение презентовать себя и свой труд; способность быстро учиться и овладевать новыми видами деятельности, адаптироваться к новой среде и изменяющимся условиям. На основании данного компонентного описания отметим, что роль вуза в обеспечении формирования и развития будущего специалиста как конкурентоспособной личности является ключевой. Педагогический процесс должен способствовать формированию у студента всех трех вышеуказанных компонентов. Критериями оценки такого процесса будут выступать: сформированность у студентов ценностных ориентаций на профессиональную деятельность, появление потребности в достижении личного успеха, формирование способности к самосовершенствованию и самореализации, способность видеть перспективу своего будущего карьерного роста.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Таким образом, всестороннему развитию личности будущего специалиста будет способствовать разработка для студентов широкого круга специальностей и реализация в процессе обучения курса «Кадровый менеджмент» с обособлением модулей, посвященных требованиям современного рынка труда к молодым спе-

циалистам, адаптация и мотивация персонала, лидерство в организации, командообразование, карьерный рост и другие. Это позволит устранить сложившийся разрыв между растущими профессиональными требованиями организаций, как и рынка труда в целом, и существующим уровнем профессиональной компетентности, будет способствовать формированию выпускника вуза как конкурентоспособной личности.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Базаров Т. Управление персоналом. М.: Издательский центр «Академия», 2010. 224 с. URL: <http://inpo.s-vfu.ru/distant/pluginfile.php/2052/>.
2. Варій М.В. Загальна психологія: навчальний посібник. К.: «Центр учбової літератури», 2007. 968 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html>.
3. Веснин В.Р. Менеджмент. М.: ТК Велби, Проспект, 2006. 504 с.
4. Виноградский М.Д. Управління персоналом. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
5. Кязимов К.Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих: монография. Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2016. 224 с. URL: <https://books.google.com.ua>.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
7. Сливина Т.А. Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования». Красноярск, 2008. 25 с. URL: [http://irbis.gnpbu.ru/Aref\\_2008/Slivina\\_T\\_A\\_2008.pdf](http://irbis.gnpbu.ru/Aref_2008/Slivina_T_A_2008.pdf).
8. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента. К.: МАУП, 2004. 280 с.
9. Энциклопедия профессионального образования: в 3-х т. М.: АПО, 1998. Т. 2. 556 с.