Головньов В.І., аспірант

Науковий керівник: к.е.н, доцент Голубник О.Р**.**

Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів

тел. 0968251626, vitalii.holovnov@lnu.edu.ua

**НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

В умовах стрімкого формування інформаційного (постіндустріального) суспільства, розвитку ІТ-технологій, штучного інтелекту надзвичайно актуальним є питання розвитку та вдосконалення напрямів управління конкурентоспроможністю людського капіталу (ЛК), оскільки штучний інтелект значно переважає можливості людини в частині самонавчання та розвитку, не потребує догляду за фізичним, моральним та психологічним станом, станом здоров’я.

Поняття вдосконалення управління можна охарактеризувати як системний підхід до постійного покращення процесів, методів, систем та практик, спрямованих на досягнення кращих результатів та підвищення ефективності в організації або в будь-якій іншій сфері діяльності. Основні характеристики цього поняття включають цільове спрямування, системність, постійність, залучення персоналу, використання доказової бази, гнучкість, лідерство та відповідальність.

Давайте розглянемо деякі з напрямів вдосконалення управління конкурентоспроможністю людського капіталу, які на нашу думку допоможуть працівникам конкурувати з новітніми технологіями (табл. 1).

Таблиця 1

Основні напрями вдосконалення управління конкурентоспроможністю людського капіталу

| **Напрям вдосконалення конкурентоспроможністю ЛК** | **Ціль яку планується досягнути** | **Шляхи досягнення цілі** |
| --- | --- | --- |
| Розвиток навичок та навчання | Забезпечення постійного розвитку та навчання співробітників | Програми менторингу, тренінги, онлайн-курси тощо |
| Створення стимулюючого середовища | Створення робочого середовища, яке сприяє розвитку та мотивації співробітників | Гнучкий графік роботи, можливості для самовираження та розвитку, а також стимулюючі програми |
| Управління талантами | Систематичне виявлення, розвиток та збереження талановитих співробітників | Програми кар’єрного розвитку, внутрішні перегляди талантів та програми мотивації |
| Збалансована система оцінки та винагороди працівнику | Встановлення системи оцінки, яка враховує як кількісні, так і якісні показники виконання | Розроблена система винагороди за результатами діяльності |
| Стратегічне планування розвитку кар’єри працівника | Допомога співробітникам у розробці та втіленні стратегій розвитку їхньої кар’єри в організації | Стратегія кадрової драбини |
| Збільшення відкритості та комунікації в колективі | Створення відкритих каналів комунікації між керівниками та співробітниками для обміну ідеями, зворотнього зв’язку та вирішення проблем | Проведення спільних неформальних подій та зустрічей. Проведення дня обміну думками тощо |
| Використання технологій | Використання сучасних технологій для ефективного управління людським капіталом | HR-системи, аналітика даних для оцінки продуктивності та робота з даними для прогнозування потреб у персоналі |
| Управління ризиками та забезпечення безпеки праці | Зведення до нульового показника ризиків пов’язаних з технікою безпеки | Проведення вступних та повторних інструктажів, якісне оформлення робочих місць |
| Зменшення фіктивного людського капіталу | Якісний відбір кандидатів на вакантні посади | Перевірка документів про освіту, відгуків з попередньої роботи. Проведення тестування при прийомі на роботу |

На вдосконалення напрямів управління конкурентоспроможністю людського капіталу та досягнення особистісного росту працівника впливають навички людини. Давайте розглянемо найбільш важливі навички, які допомагають співробітникам ефективно взаємодіяти, розвиватися та пристосовуватися до змін:

1. Комунікаційні навички: Здатність ефективно спілкуватися з колегами, керівництвом та іншими зацікавленими сторонами в організації є ключовою для успішного управління конкурентоспроможністю людського капіталу.
2. Емоційний інтелект: Здатність розуміти свої власні емоції та емоції інших співробітників, а також ефективно керувати ними, є важливою для успішного спілкування та співпраці в колективі
3. Лідерські навички: Здатність керувати, мотивувати та навчати інших співробітників є важливою для створення стимулюючого та продуктивного робочого середовища.
4. Аналітичні навички: Здатність збирати, аналізувати та інтерпретувати дані є важливою для прийняття обґрунтованих рішень в управлінні людським капіталом.
5. Вміння бачити причинно-наслідкові зв’язки**:** Здатність передбачати кінцевий результат під час прийняття рішення як діяти в тій чи іншій ситуації.
6. Проблемно-орієнтованість: Здатність розпізнавати проблеми, аналізувати їх та шукати ефективні рішення для вирішення є критичною для управління конкурентоспроможністю.
7. Гнучкість та адаптивність: Здатність адаптуватися до змін в організаційному середовищі та швидко відгукуватися на нові виклики є ключовою для забезпечення конкурентоспроможності.

Разом з тим, існує низка несприятливих чинників, сукупність котрих протидіє реалізації потенціалу позитивних чинників і одночасно не дає останнім можливості виступати в якості конкурентної бази людського потенціалу та ефективного управління ним. Нині переважна частина населення «прив’язана» до застарілих технологічних та економічних укладів, архаїчних соціальноекономічних практик; масові групи дорослого населення мають низьку навчальну активність і пасіонарність, виявляють глухий опір засвоєнню нових правил і практик [1, с.3-4].

Також слід зауважити, що поширення непродуктивних форм людського капіталу, процеси його фіктивізації в сучасних умовах набувають глобального масштабу, суттєво впливаючи на формування, нагромадження та використання людського капіталу на всіх рівнях [2, с.90].

Фіктивний людський капітал може виникати з кількох причин, які часто взаємодіють між собою, а саме:

1. Тиск на результативність і відображення успіху: У конкурентному середовищі організації часто відчувають тиск на досягнення певних показників продуктивності та успіху. Це може спонукати керівництво до штучного завищення звітності та оцінок співробітників, щоб показати кращі результати, ніж насправді.
2. Недостатня система оцінки та контролю: Якщо організація має слабку систему оцінки працівників або неефективний механізм контролю, це може сприяти виникненню фіктивного людського капіталу.
3. Непослідовність у цінностях та культурі організації: Якщо організація не підтримує відкритість, чесність у своїй культурі, це може сприяти виникненню ситуацій, коли працівники відчувають тиск на штучне завищення своїх досягнень.
4. Недостатня внутрішня комунікація: Якщо внутрішня комунікація в організації є недостатньою або неефективною, працівники можуть відчувати необхідність у вигадуванні своїх досягнень, щоб відповідати очікуванням керівництва.
5. Відсутність відповідальності за результати: Якщо в організації немає чіткої відповідальності за результати та наслідки недостовірної звітності, це може стимулювати співробітників до маніпулювання даними.
6. Недостатня конкуренція кандидатів на вакантні посади; Така ситуація призводить до заповнення вакантної посади працівником з низькими кваліфікаційними рисами, без достатнього рівня знань та особистого досвіду.

Підсумовуючи вищенаведене, в умовах сьогодення, кадровий голод стає дедалі більшою проблемою кожної компанії, тому питання фіктивного людського капіталу стає проблемою, яку на нашу думку, одну з перших необхідно вирішувати при розгляді напрямів вдосконалення управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

**Список використаних джерел**

1. Лучик С. Д., Тарасюк Г.М. Управління конкурентоспроможністю людського потенціалу в перспективному входженні України до ЄС : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2017. – 502 с.

2. Грішнова О.АП., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування. Демографія та соціальна економіка, 2015, № 1 (23) – С. 90–101.