– сприяння процесам створення нових робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці в окремих галузях і секторах економіки;

– підтримку самозайнятості і малого підприємництва, тобто форм зайнятості, що не потребують значних витрат з боку держави;

– вирішення питань підвищення професійної освіти та кваліфікації працюючих;

– організацію перенавчання працівників, що підлягають вивільненню внаслідок скорочення штатів;

– сприяння створенню у регіонах приватних агентств зайнятості з метою надання послуг у працевлаштуванні і самостійної зайнятості для кваліфікованих груп населення;

– вдосконалення механізмів соціального захисту населення, в тому числі окремих груп, що потребують державної підтримки і є неконкурентоспроможними на ринку праці;

– створення спеціальних підприємств для організації громадських робіт за умов, що кошти на оплату праці резервуються із регіональних фондів зайнятості, на матеріальні витрати – із регіональних і місцевих бюджетів;

– розробку і реалізацію спеціальних програм з питань забезпечення внутрішньої міграції населення з регіонів, що характеризуються наявністю критичної ситуації на ринку праці.

Література

1. Кальченко Т.В. Глобальна економіка: методологія системних досліджень: Монографія. – К.: КНЕУ, 2006. – 248 с.

2. Дослідження ринку праці в Україні. Підвищення продуктивності праці та сприяння створенню робочих місць. У 2 т., 2005.

3. Економічні проблеми XXI століття. Міжнародний та український виміри / За ред. С.І. Юрия, Є.В. Савельєва. – К.: Знання, 2007. – 595 с.

4. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. – Х.: ФОП Вапнярчук Н.М., 2007. – 336 с.

УДК 331.361

В.Я. БРИЧ, О.Я. ГУГУЛ
Тернопільський національний економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

З'ясовано сутність розвитку персоналу згідно різних наукових підходів. Обґрунтовано економічний зміст професійного навчання як основної складової процесу розвитку персоналу. Проаналізовано та згруповано форми і методи професійного навчання працівників. Запропоновано власний підхід до класифікації професійного навчання на основі виділення ряду класифікаційних ознак.

The research clarifies the issue of personnel development according to different scientific approaches and proves that the main part of personnel development is the economic definition of vocational training. The forms and methods of vocational training of personnel are analyzed and sorted out. The author suggests his own approach to vocational training classification by specifying a number of qualification characteristics.

За умов постіндустріального суспільства, розвитку інтелектуальних, наукоємних технологій відбувається зростання ролі людського фактору в економічній діяльності. Зважаючи на це, засобом досягнення високого рівня конкурентоспроможності будь-якого підприємства чи організації є пошук прихованих резервів підвищення ефективності діяльності персоналу, що реалізується, перш за все, через налагодження системи його безперервного розвитку. У свою чергу, управління розвитком стає центральною ланкою менеджменту та провідним чинником успіху суб'єктів господарювання як на вітчизняному так і на світовому ринках.

Дослідженням питань, що стосуються розвитку персоналу присвячені праці як зарубіжних так і вітчизняних вчених, а саме Беккера Г., Вебера В., Грішнової А.О., Журавльова П.В., Кібанова А.Я., Марра Р., Одегова Ю.Г., Савченка В.А., Шмідта Г., Шульца Т., Щокіна Г.В. та ін. Разом з тим, слід зауважити, що багато теоретичних питань за даною проблемою ще не вирішені та потребують подальшого комплексного вивчення.

На нашу думку, ефективне впровадження безперервного розвитку персоналу у повсякденну діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання можливе лише за умови попереднього створення грунтовного теоретичного та методичного забезпечення даного процесу. Зважаючи на це, завданнями статті є з'ясування теоретичних аспектів розвитку персоналу, а також виокремлення та характеристика його окремих складових.

Розвиток персоналу – комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Зважаючи на це, в економічній літературі не існує єдиного підходу до його визначення. Різні вчені по-різному трактують його сутність, акцентуючи увагу на окремих аспектах даної категорії.

Ряд науковців розглядають "розвиток персоналу" досить вузько, ототожнюючи його з процесом навчання. Так, Р. Марр і Г. Шмідт під розвитком персоналу розуміють його навчання та підвищення кваліфікації [1]. На думку В.А. Савченка, В.М. Данюка, В.М. Петюха та С.О. Цимбалюка "розвиток персоналу – це системно

організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу" [**2**, с. 17; **3**, с. 125].

Дещо ширше розглядають дане поняття Ю.Г. Одегов та П.В. Журавльов, які окрім навчальних заходів відносять до розвитку персоналу планування кар'єри. Згідно їх трактування розвиток персоналу – це комплекс заходів, що передбачають професійне навчання випускників шкіл, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу організації [4, с. 127]. Наступні автори [5–8] до розвитку персоналу включають досить широкий спектр заходів, а саме: професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, планування кар'єри, професійну адаптацію та інше. Зокрема А.Я. Кібанов розвиток персоналу визначає як сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботи з кадровим резервом [5, с. 299].

Грішнова О.А. під розвитком персоналу розуміє передусім сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації. В широкому ж розумінні розвиток персоналу також охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [6, с. 16].

Неоднозначно дають визначення професійному розвитку О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук. У навчальному посібнику "Управління персоналом" вони визначають професійний розвиток як процес набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад [7, с. 101]. Проте у ході подальшого викладу матеріалу дані автори дещо розширюють це поняття, включаючи до нього окрім навчальних заходів і розвиток кар'єри [7, с. 102].

Такі зарубіжні економісти як Педлер М., Бургойн Дж. та Бойделл Т. вказують, що розвиток персоналу передбачає як структуровані довгострокові заходи, такі як планування кар'єри так і короткострокові заходи – навчальні курси, тренінги та ін. [8].

Вєснін В.Р., Прокопенко Г., Норт К. та Хентце Й. трактуючи сутність розвитку персоналу не виокремлюють його складові елементи, а акцентують увагу на кінцевих результатах даного процесу. Так В.Р. Вєснін під розвитком персоналу розуміє проведення заходів, що сприяють повній реалізації особистісного потенціалу працівників та підвищенню їх здатності вносити вклад у діяльність організації [9, с. 190]. Згідно визначення Прокопенка Г. та Норта К. розвиток людських ресурсів означає вміле забезпечення та організацію процесу навчання з метою досягнення організацією поставлених цілей, щоб через удосконалення навичок та вмінь, розширення обсягу знань, підвищення компетентності, здібності до навчання та ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації відбувалося безперервне, організаційне і особистісне зростання та розвиток [10, с. 18]. Хентце Й. вважає розвиток персоналу однією з функцій менеджменту, яка спрямована на те, щоб сприяти членам трудового колективу усіх ієрархічних ланок в оволодінні кваліфікацією, необхідною для виконання сучасних і майбутніх професійних вимог. Також – це сприяння розвитку особистісних здібностей працівників із врахуванням змін роду діяльності та індивідуальних і виробничих цілей. Розвиток персоналу відбувається в певній послідовності та орієнтований на досягнення поставленої мети [11, с. 243].

Джой-Меттьюз Д. розглядає розвиток персоналу як цілісний та активний процес удосконалення, пов'язаних з робочою діяльністю знань та умінь із використання широкого спектру навчальних методів та стратегій. На його думку, розвиток персоналу підприємства сприяє [12, с. 20]:

– вивільненню прихованих можливостей та потенціалу працівників;

– реалізації потенційних можливостей персоналу;

– поступовому руху до більш досконалого та складного стану окремого працівника та організації загалом.

Цей економіст також розглядає розвиток персоналу з кількісної та якісної точок зору. Кількісний підхід передбачає відбір певної кількості людей, що володіють необхідними характеристиками та об'єднання їх у певному місці в певний час з метою виконання функцій організації. Якісні ж аспекти розвитку людини передбачають розвиток її здібностей [12, с. 21].

Отже, виходячи із наведених визначень, можна констатувати, що розвиток персоналу – це системний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування трудової кар'єри персоналу.

Найважливішою складовою розвитку персоналу, на нашу думку, є професійне навчання, адже саме воно створює умови для самореалізації особистості, збереження і раціонального використання людських ресурсів працівників у процесі досягнення стратегічної мети підприємства.

Під професійним навчанням ми будемо розуміти цілеспрямований процес набуття працівниками підприємства професійних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певних видів робіт з метою підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності персоналу та ефективності роботи підприємства. Професійне навчання персоналу може здійснюватися із використанням різноманітних його форм та методів.

У науковій літературі відсутній єдиний підхід до класифікації професійного навчання персоналу. Досить глибоко розглядає це питання Савченко В.А. Так, професійне навчання робітників в організації він класифікує за наступними критеріями: за типами професійного навчання (безпосередньо в організації, за межами організації, самостійна підготовка робітників); за видами професійного навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); за характером професійного навчання (з відривом від виробництва, без відриву від виробництва); за формами професійного навчання (навчання безпосередньо на робочому місці, навчання поза робочим місцем) [2, с. 229]. Така класифікація є досить детальною, проте, на нашу думку, дещо складною. Окрім того, вона стосуються лише професійного навчання робітників та не торкається інших груп персоналу.

У свою чергу, Крушельницька О.В. та Мельничук Д.П. основними напрямками професійного розвитку персоналу вважають навчання [7, с. 108]:

– первинне, із врахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;

– з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;

– з метою підвищення загальної кваліфікації;

– для роботи за новими напрямками розвитку організації;

– з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій.

Розглядаючи процеси навчання персоналу Щокін Г.В. в першу чергу розмежовує професійне навчання робітників та керівних працівників, а також виокремлює його види. На його думку, безперервне навчання керівників та спеціалістів здійснюється за наступними видами: систематичне самостійне навчання, короткострокове навчання (підвищення кваліфікації), стажування, аспірантура та докторантура, перепідготовка. До видів навчання робітників Щокін Г.В. відносить підготовку нових робітників на виробництві, перепідготовку кваліфікованих робітників, навчання суміжним професіям, підвищення кваліфікації робітників [13, с. 157–158].

Фахівець-практик у сфері управління персоналом Синенко Н. виділяє види та форми професійного навчання працівників. До видів вона відносить підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Згідно її підходу, підвищення кваліфікації робітників може відбуватися у формі виробничо-технічних курсів, курсів цільового призначення (для вивчення нового обладнання, виробів, матеріалів, товарів, послуг, сучасних технологічних процесі, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів). Професійне навчання керівних працівників та спеціалістів на виробництві здійснюється у формі спеціалізації, короткострокового та довгострокового підвищення кваліфікації, стажування тощо [14, с. 48].

Врахувавши та узагальнивши наведені підходи ми пропонуємо власну класифікацію професійного навчання персоналу із врахувань ряду класифікаційних ознак.

Так, за формою професійного навчання ми виділили первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників. Первинна професійна підготовка – це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності, тобто – навчання працівника, який здобуває професію вперше. Перепідготовка персоналу спрямована на оволодіння працівниками іншою професією чи спеціальністю, з метою розширення профілю професійної діяльності, через відсутність роботи, що відповідає певній спеціальності, втрату здатності виконувати роботу за попередньою професією тощо. Досить часто до перепідготовки персоналу вдаються у випадку реконструкції чи перепрофілювання підприємства. Підвищення кваліфікації передбачає розширення та поглиблення раніше здобутих працівником знань (умінь, навичок) та обумовлюється зміною характеру і змісту праці спеціаліста на займаній ним посаді та моральним старінням знань.

За тривалістю навчального періоду нами виокремлено короткострокове, середньострокове та довгострокове професійне навчання персоналу. Тривалість навчання найчастіше залежить від застосування його конкретних методів. (Для прикладу, тренінги переважно займають кілька днів, а підвищення кваліфікації керівника за кордоном може тривати кілька місяців). Також, з точки зору доцільності використання різних форм та методів професійного навчання працівників варто виділити навчання керівників і спеціалістів та навчання робітників.

У процесі управління розвитком персоналу важливим етапом є вибір джерел фінансового забезпечення професійного навчання працівників. Зважаючи на це, навчання персоналу підприємства може відбуватися із використанням коштів держави (бюджетного фінансування), недержавних суспільних фондів і організацій, міжнародних фондів та організацій, власних фінансових ресурсів підприємства та коштів окремих працівників.

З точки зору цільової групи, навчання персоналу може бути спрямоване на конкретного його учасника (індивідуальне навчання) або ж на колектив слухачів. На сьогодні, робота спеціалістів з розвитку персоналу в основному спрямовується на групи працівників, позаяк індивідуально працювати із усіма співробітниками підприємства протягом тривалого проміжку часу практично неможливо. Крім того окремі працівники так чи інакше є учасниками окремих формальних чи неформальних колективів, що сформувалися на підприємстві. Перевагою колективного чи групового навчання є можливість досягнення синергетичного ефекту.

За способом здійснення навчальних заходів, професійний розвиток персоналу може реалізовуватися власними силами підприємства або ж із залученням сторонніх консалтингових організацій. Вибір одного із запропонованих варіантів, на нашу думку, є основою побудови стратегії розвитку персоналу підприємства.

З метою досягнення максимальної ефективності професійного навчання персоналу не варто обмежуватися застосуванням окремих його форм чи методів, а використовувати їх системно у поєднанні та взаємодії. Це

дозволить досягти високої якості людського капіталу підприємств та, як наслідок, забезпечить високий рівень прибутковості та конкурентоспроможності українських суб'єктів господарювання як на вітчизняному так і на світовому ринках.

Література

1. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997.

2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

3. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.

4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстат-информ, 1997. – 878 с.

5. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

6. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19.

7. Крушельницька О.В. Управління персоналом. Навч. посібник / Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. – К.: Кондор, 2006. – 292с.

8. Pedler M., Burgoyne J., Boydell T. The learning Company: 2nd end. – Maidenhead: McGraw-Hill, 1997.

9. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. – М.: Юристъ, 1998.

10. Управление эффективностью и качеством: модульная программа. В 2-х ч. / Под. ред. И. Прокопенко, К. Норта; пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – Ч. 2.

11. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / Хентце И. – М.: Междунар. отношения, 1997.

12. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.: ил. – 429 с.

13. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник / Г.В. Щекин. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280с.

14. Синенко Н. Організація професійного навчання кадрів на виробництві / Н. Синенко // Справочник кадровика, 2004. – № 1. – С. 47–50.

УДК 331.102.12

Д.С. ВОЛОДІН
Чернівецький торгово-економічний інститут КНТЕУ

ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР ПОСИЛЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

У статті розглянуто сучасні аспекти теорії інтелектуального капіталу на мікрорівні, зосереджено увагу на особливостях формування інтелектуального капіталу на підприємствах торгівлі, простежено вплив інтелектуального капіталу на конкурентні позиції підприємства на ринку.

Modern aspects of the intellectual capital are considered in the article on the microlevel. The paper focuses on the peculiarities of intellectual capital formation at the trading enterprises. The influence of intellectual capital on the competitiveness of enterprise at the market is traced.

Вступ. В умовах трансформації постіндустріального суспільства, поступового переходу найрозвинутіших країн до суспільства інформаційного, особливої ваги набувають саме внутрішні аспекти діяльності підприємства. Основним принципом управління на мікрорівні стає активізація кадрового ресурсу та роботи з клієнтами, що вимагає приділення значної уваги до розвитку та ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства, особливо його працівників. Відповідно для формування нових конкурентних переваг, зростання ринкової вартості підприємства, особливе значення повинні відігравати інтелектуальні ресурси.

Загалом, у сучасній науковій літературі, питання інтелектуалізації економічної діяльності розглядають в аспекті формування особливої форми капіталу сучасного суспільства – інтелектуального.

Значну увагу цьому питанню надають такі учені як Е. Брукінг, Т. Стюарт, Т. Бьюзен, Р. Мінс, Д. Шнайдер, Р. Нельсон і С.У інтер, А. Слівотськи, Д. Моррисон та ін. Засновниками досліджень на пострадянському просторі (зі значним запізненням) можна вважати Л. Шаховську, Б. Леонтьєва, В. Іноземцева, С. Ленську, А. Чухно, В. Ефремова, С. Вовканич, Г. Задорожний, Є. Марчук та ін.

Постановка завдання. Якщо проаналізувати роботи вище згаданих авторів, то можна побачити, що інтелектуальний капітал на мікрорівні розглядається переважно в аспекті діяльності промислових підприємств, венчурних компаній, банків. Необхідно відмітити, що лишається не розглянутою сфера внутрішньої торгівлі, значення якої в умовах "нової" економіки не те що не знизилася, але й стабільно зростає. Тому метою нашого дослідження буде визначення сутності інтелектуального капіталу торговельного підприємства, особливостей його формування, дослідження взаємозв'язку між формуванням інтелектуального капіталу та конкурентною