

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Коваленко Є. В., Коцубенко Т. В.

Стрімкі інтеграційні процеси, що відбуваються на теренах вітчизняного бізнесу, у тій його частині, де конкуренція є вагомим чинником, характеризується підвищеною увагою до питань управління персоналом. Обсяг людського капіталу, його вартість та якість, а саме знання та уміння, є істотними факторами, що визначають ступінь розміру компанії й впливають на ефективність її функціонування у процесі господарювання.

Вченими різних країн доведено високу економічну та соціальну ефективність освіти у суспільному відтворенні.

Слід наголосити про те, що існує два підходи щодо придбання кадрами необхідних знань. Перший з них базується на досвіді США, тобто працівник знаходиться у процесі безперервного навчання однієї професії (вузька спеціалізація), починаючи від первинної освіти [3 ст.153] і завершуючи постійним підвищенням своєї кваліфікації. Підґрунтям іншого ж є досвід Японії – безперервна освіта, але у контексті "гнучкого працівника"[2 ст. 104]. Зрозуміло, що остаточною метою обох моделей є підвищення ефективності функціонування підприємства.

Справедливо стверджувати, що стратегічне управління інтелектуальним розвитком персоналу є складовою кадрової політики, від ефективності розробки якої залежить успіх діяльності сучасного підприємства. Таким чином, як для блага самої організації, так і для блага її службовців, керівництво повинно постійно працювати над підвищенням потенціалу кадрів. Для цього, першочергово, орієнтацію та адаптацію[6 ст. 23] співробітників слід розглядати як один із методів поряд з оцінкою виробничої діяльності, системою винагород, професійною підготовкою і навчанням, просуванням по службі, використуваних для розвитку потенціалу робочої сили.

Суттєвою умовою при висвітленні даного питання є аналіз законодавчої бази щодо фінансування професійного навчання. Пришвидшена реорганізація державних підприємств у колективні не сприяла збереженню їхнього інтелектуального і кваліфікаційного потенціалу. Але виходячи з реалій ринкова економіка не спроможна без втручання

держави забезпечити ефективне формування трудового персоналу суспільства [1 ст. 113].

Однак таке втручання потребує оптимального поєднання дій держави, державного та приватного секторів економіки, залучення представників найманих працівників до управління процесами професійного навчання.

Тобто, у межах стратегії управління підприємством, слід приділити максимальну увагу інтелектуальному потенціалу людського ресурсу.

Звичайно необхідно проводити традиційне підвищення професійної компетентності персоналу. Для цього застосовують такі методи: проведення ділової оцінки, атестацій працівників, здійснюються їх відрядження за кордон, з метою обміну досвідом (в Україні така підготовка здійснюється міністерствами, відомствами та приватними організаціями) [4 ст. 1078].

Та все ж таки, з метою підтримки конкурентоспроможності робочої сили такі стандартні способи інтелектуалізації персоналу необхідно доповнити новими інструментами забезпечення стабільної конкурентоспроможності підприємств, як сертифікація персоналу; залучення кваліфікованих тренерських кадрів і створення корпоративних університетів [5 ст. 362], що у комплексі має сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємств.

Література:

- 1 Внніченко М. М. Фінансування професійного навчання персоналу // Фінанси України, №6, 2005. – с.113
- 2 Крушельницька О. В., Мельничук Д. П., Ягоза Р.П. та інші. Управління персоналом: навчальний посібник – Київ: Кондор, 2003. – 296с.
- 3 Менеджмент персоналу: навчальний посібник за редакцією професора В. М. Данюка та інші. – Київ: КНЕУ, 2005. – 398с.
- 4 Савел'єв В. І., Селькова О. Л. Управління персоналом: навчальний посібник. – Київ: "Професіонал", 2005. – 336.
- 5 Управленческий консультант: настольная книга руководителя. Стартан Г. Н., Лученко В.А. – Киев: ТДОВ "БУК", 2005. – 384с.
- 6 Шейн Є. Деякі аспекти професійної адаптації. Переклад з англійської. – Київ: КНЕУ, 2006. – 54с.