

УДК 658.589
UDC 658.589

ОСВІТНІЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Швец Л.В., кандидат економічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

Гайдай Г.Г., Національний транспортний університет, Київ, Україна

THE EDUCATIONAL ASPECT OF STAFF DEVELOPMENT

Shvets L.V., Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine

Haidai H.H., National Transport University, Kyiv, Ukraine

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Швец Л.В., кандидат экономических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Гайдай А.Г., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. В умовах глобалізації та розвитку постіндустріальної економіки посилюється залежність економічного та технологічного розвитку від накопичення наукового знання і вміння перетворити його у виробничий ресурс. Потенціал, закладений в інтелектуальному ресурсі, розкривається у формі інтелектуального активу, коли він набуває вартісної оцінки, обліковується в господарському обліку підприємства і включається у виробничий обіг, а його використання приводить до надходження економічних вигод. За умов переходу України до інформаційної стадії розвитку, з одного боку, – а також поступового входження у міжнародний економічний простір, з іншого – очевидною стає необхідність врахування зростаючої ролі інтелектуального капіталу, сучасних інформаційних технологій, як ключових факторів успіху у зростанні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Адже однією з умов економічного зростання країни є підготовка персоналу з високим рівнем професійної компетентності.

Дослідженню проблем інтелектуально-творчої діяльності персоналу, формування людського капіталу підприємств присвячені праці відомих зарубіжних вчених-економістів: П. Друкера, Дж. Кендрика, А. Маршалла, С. Мілля, Е. Тоффлера, а також українських науковців: О.А. Грішної, Е.М. Лібанової, Г.В. Назарової, М.В. Семикіної та ін. Однак багато теоретичних питань даної проблематики ще не досліджені, знаходяться на стадії постановки і потребують подальшого вивчення. Так, потребує подальших досліджень освітня складова людського капіталу і розвитку персоналу.

Метою роботи є визначення впливу освітніх процесів на розвиток персоналу.

Викладення змісту роботи. В сучасних умовах «суспільства знань» основою конкурентних переваг організацій, що є успішними на ринку, вважають здатність реалізовувати складні стратегії на підставі накопичення знань, навчання персоналу, розвитку корпоративної культури, бренду, іміджу організації. За оцінками фахівців, у середньому практично 80% ринкової вартості багатьох відомих успішних зарубіжних компаній забезпечують нематеріальні активи та корпоративні знання [1]. Цінова конкуренція поступається місцем новій формі конкуренції за ознакою наукомісткості продукту, що пропонується на ринку. Людський фактор висувається на перший план. Здійснюється переоцінка рушійних сил економіки. Конкурентна перевага при цьому створюється людським капіталом, що формує інтелектуальні активи компанії, й обидві сукупності продукують інноваційний продукт. Таким чином, зростає залежність результатів економічного зростання від якості людського капіталу. Людський капітал – це та частина інтелектуального капіталу, яка уособлює потенціал працівників у вигляді навичок, досвіду, здібностей, що дозволяють генерувати нові ідеї і знання. Людський капітал – «це сукупність якостей і атрибутів людини, які допомагають їй створювати економічну вартість» [2]. Для одержання переваг на ринку наукомісткі фірми розробляють інноваційні продукти, у ході створення яких відбувається трансформація потенціалу, закладеного в людському капіталі, в інтелектуальні активи. Саме людським капіталом формуються інтелектуальні активи, на які фірма може заявляти права власності. Тобто, інтелектуальний продукт, створюючись фахівцями компанії, стає активом, що може набувати товарної форми [3].

В умовах глобальної конкуренції, прискореного інформаційно-технологічного розвитку, підприємства, адаптуючись до динамічних змін на своїх ринках і в середовищі свого існування,

вимушені трансформуватись і вирішувати поряд з іншими, важливі проблеми управлінської реструктуризації [4]. Серед них проблеми формування, збереження і використання людського капіталу, такі як:

- розвиток персоналу, тобто постійне удосконалення знань, умінь та навичок працівників, а також реалізація їх потенційних можливостей внаслідок навчання, адаптації, атестації та планування трудової кар'єри персоналу [5];

- розвиток корпоративної культури як системи цінностей, переконань, ділових принципів, норм поведінки, традицій (наприклад, зміцнення позитивного іміджу підприємства);

- соціальний розвиток підприємства.

Отже, адаптивність, як одна з найважливіших характеристик сучасних ефективних підприємств, забезпечується, в першу чергу, цілеспрямованим навчанням, самонавчанням і тренуванням працівників, як важливими етапами розвитку персоналу. Розвиток персоналу стає одним з найважливіших чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємств на ринку. Як вказують відомі спеціалісти з менеджменту, ключовим фактором успішного бізнесу в «суспільстві знань» є програми розвитку персоналу. Адже роботи, виконувані в бізнес-структурах, постійно ускладнюються. Їх виконання вимагає не просто високої кваліфікації персоналу, а постійної роботи над собою з метою самовдосконалення, підвищення свого рівня кваліфікації не епізодично, а впродовж життя. Таким чином, ефективне управління конкурентоспроможними підприємствами в умовах нестабільного зовнішнього середовища передбачає необхідність активізації людського чинника як важливої складової потенціалу конкурентоспроможності підприємств. Адже потенціал конкурентоспроможності підприємств поряд з наявними ресурсами і можливостями включає компетенції, тобто знання, досвід та здібності персоналу підприємства – для формування та реалізації конкурентних переваг останнього [6].

В умовах зростаючого безробіття та жорсткої конкуренції влаштуватись на роботу на конкурентному підприємстві, надійно закріпитись на ньому і втриматись на робочому місці тривалий час можуть лише висококваліфіковані працівники, які досконало володіють сучасною професією, вміють (за необхідності) швидко змінювати спеціалізацію, і саме це може стати певним гарантом їх зайнятості. Основними вимогами до претендентів на вакансії на конкурентних вітчизняних підприємствах є знання, що відповідають сучасним вимогам, вміння постійно підтримувати на необхідному рівні свою кваліфікацію, креативне мислення, здатність до навчання та роботи у команді [3].

Здатність випускників знаходити роботу за спеціальністю на внутрішньому ринку праці останнім часом вважають одним з показників якості вищої освіти в нашій країні.

Рівень освіченості – з точки зору створення інноваційного продукту – очевидно, слід вважати найважливішим елементом людського капіталу (поряд з природними здібностями людини, здоров'ям). Освіта у ХХ, а тим паче у ХХІ ст., стає основним фактором розвитку людського потенціалу. «Якісна освіта – це запорука розвитку інноваційної економіки» [7].

Для ефективного управління людським капіталом необхідно розробити і реалізувати стратегію розвитку освіти. До важливих напрямів загальнодержавної стратегії слід, очевидно, віднести: «збереження інтелектуального капіталу і трудових ресурсів в країні в цілому а також рівномірний і збалансований їх розподіл в регіонах» [2]. Певні кроки у вказаних напрямках робляться в нашій країні у зв'язку з реформою освітньої галузі. Як відомо, реформування системи вищої освіти здійснюється відповідно до ухваленого Закону України «Про вищу освіту» № 1556-УІІ від 1.07.14р., плану його імплементації, а також проекту Стратегії реформування вищої освіти до 2020 року та Концепції розвитку освіти на період 2015 - 2025 років. Метою новітніх реформаторських ініціатив, які почали реалізовуватись, є підготовка «конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях» [8]. При цьому важливим принципом державної політики у сфері вищої освіти є «створення умов для освіти протягом життя».

Одним із напрямків реформування вітчизняної освітньої галузі є розробка нових освітніх програм для вищої школи. «Осучаснення вищої освіти» відбувається на основі використання концепції «студентоцентрованого навчання», яка враховує «компетентнісний підхід» і необхідність одержання ефективних результатів навчання [9]. В основу студентоцентрованого навчання покладено ідею максимального забезпечення студентам шансів отримати перше місце роботи на ринку праці, підвищення їхньої «вартості» у роботодавців, тобто придатності до працевлаштування.

Концепція «студентоцентрованого навчання» початково розвинута в США в другій половині ХХ ст., була застосована у вищій школі більшості країн світу. Сучасного розмаху ця концепція досягла після 2000 р. у зв'язку з розвитком Болонського процесу. Важливим внеском в

імplementацію концепції «студентоцентрованого навчання» стали матеріали міжнародного проекту Тюнінг, ініційованого в 2000 р. рядом європейських університетів. Філософія проекту Тюнінг полягає в «узгодженні освітніх структур та освітніх програм на основі різноманітності та автономності» [9].

Однією з найважливіших задач проекту Тюнінг було дослідження загальних компетентностей. Відповідно до проекту Тюнінг компетентність – це «здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності і інші особисті якості» [9]. Дослідження компетентностей здійснювалось на основі широкого анкетування роботодавців, випускників, а також викладачів вишів. Було складено список із 85 різних компетентностей, з якого потім виділено найбільш затребувані. Отримані результати у вигляді переліку найважливіших загальних компетентностей широко використовуються у багатьох вищих навчальних закладах різних країн світу при розробці освітніх програм.

Згідно закону про вищу освіту «компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти».

При розробці нових освітніх програм для вітчизняних вишів – на сучасному етапі реформування освітньої галузі – враховується досвід, накопичений в університетах більшості країн світу у вигляді результатів дослідження як загальних, так і спеціальних компетенцій. Результати навчання формулюються в термінах компетентностей.

Філософія проекту Тюнінг полягає в «узгодженні освітніх структур та освітніх програм на основі різноманітності та автономності»[9]. Врахування принципу автономії вищих навчальних закладів тобто їх самостійності, незалежності і відповідальності «у прийнятті рішень стосовно організації освітнього процесу» здійснюється відповідно до закону про вищу освіту у межах, встановлених цим законом [8]. Очевидно, це дозволить відмовитись від надмірної уніфікації і стандартизації освітніх програм і «сприятиме напрацюванню навчальними закладами власної конкурентної унікальності на ринку освітніх послуг» [2].

Необхідність цих і інших реформаторських кроків у освітній галузі зумовлені пріоритетними напрямами соціально-економічного розвитку нашої країни у перспективі, входженням у європейський і світовий освітній та інформаційний простір.

Висновки. Формування постіндустріального суспільства посилює роль знань і науки в економіці, прискорило інноваційні процеси і в результаті привело до зміни механізму конкурентного суперництва. Оскільки залежність результатів економічного зростання від якості людського капіталу посилюється, ефективне управління конкурентоспроможними підприємствами в умовах нестабільного зовнішнього середовища передбачає необхідність активізації людського чинника. За умов становлення економіки знань, інформаційно-технологічного розвитку країн рівень освіченості стає основним елементом людського капіталу.

Потенціал працівників у вигляді навичок, досвіду, здібностей, що дозволяють генерувати нові ідеї і знання, тобто людський капітал, – стає все більш важливою складовою потенціалу конкурентоспроможності підприємств.

Ефективне управління людським капіталом потребує реформування вітчизняної освітньої галузі. Одним із напрямків такого реформування є розробка нових освітніх програм для вищої школи з використанням концепції «студентоцентрованого навчання», на основі «компетентнісного підходу» і результативності навчання. При цьому результати навчання формулюються в термінах компетентностей.

Врахування принципу автономії при організації освітнього процесу у вищих навчальних закладах дозволить відмовитись від надмірної уніфікації і стандартизації освітніх програм, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності навчальних закладів.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Стратегічні виклики XXI століття суспільстві та економіці України, у 3-х томах, т.1 / За ред. В.М. Гейця, В.П. Семиноженка та Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – 542 с.
2. Співаковський О. Освітній аспект управління людським капіталом // *Голос України*. – 2016. – 22 липня. – № 137.
3. Швець Л.В., Гайдай Г.Г. Розвиток персоналу як основна передумова розвитку підприємства // *Економіка та управління на транспорті*. – 2016. – Вип.2 . – С. 80–83.
4. *Економіка підприємства: підручник* / І.М. Бойчик. – К.: Кондор. 2016. – 377 с.
5. Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка. – К., 2008. – 21 с.

6. Гура В.В. Формування та реалізація потенціалу конкурентоспроможності підприємств молокопереробної галузі України. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка. – К., 2011. – 22 с.

7. Співаковський О. Вища освіта: від дотації до інвестицій // *Голос України*. – 2016. – 7 квітня. – № 63.

8. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-УІІ від 01.07.14 р.

9. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / Авт.: В.М.Захарченко та ін./ За ред. В.Г. Кременя. – К.: ДП «НВЦ» Пріоритети. 2014. – 120 с.

REFERENCES

1. Stratehichni vyklyky KhKhI stolittia suspilstvi ta ekonomitsi Ukrainy, u 3-kh tomakh, t.1 / Za red. V.M. Heitsia, V.P. Semynozhenka ta B.Ye. Kvasniuka. K.: Feniks, 2007. 542 p.

2. Spivakovskiy O. Osvitnii aspekt upravlinnia liudskym kapitalom // *Holos Ukrainy*. 2016. 22 lypnia. # 137.

3. Shvets L.V., Haidai H.H. Rozvytok personalu yak osnovna peredumova rozvytku pidpriemstva // *Ekonomika ta upravlinnia na transporti*. 2016. Vyp.2 . P. 80–83.

4. *Ekonomika pidpriemstva: pidruchnyk* / I.M. Boichyk. K.: Kondor. 2016. 377 p.

5. Zaklekta-Berestovenko O.S. Efektyvnist investytsii u rozvytok personalu. Avtoref. dys. kand. ekon. nauk: 08.00.04 / Kyivskiy natsionalnyi universytet im. T.H. Shevchenka. K., 2008. 21 p.

6. Hura V.V. Formuvannia ta realizatsiia potentsialu konkurentospromozhnosti pidpriemstv molokopererobnoi haluzi Ukrainy. Avtoref. dys. kand. ekon. nauk: 08.00.04 / Kyivskiy natsionalnyi universytet im. T.H. Shevchenka. K., 2011. 22 s.

7. Spivakovskiy O. Vyshcha osvita: vid dotatsii do investytsii // *Holos Ukrainy*. 2016. 7 kvitnia. # 63.

8. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» # 1556-UII vid 01.07.14 r.

9. Rozroblennia osvithnikh prohram. Metodychni rekomendatsii / Avt.: V.M.Zakharchenko ta in./ Za red. V.H. Kremenia. K.: DP «NVTs» Priorytety. 2014. 120 p.

РЕФЕРАТ

Швець Л.В. Освітній аспект розвитку персоналу / Л.В. Швець, Г.Г. Гайдай // *Економіка та управління на транспорті*. – К.: НТУ, 2017. – Вип. 4.

Однією з умов економічного зростання країни є підготовка персоналу з високим рівнем професійної компетентності. За умов становлення інформаційно-технологічного розвитку країн рівень освіченості стає основним елементом людського капіталу, важливим чинником підвищення ефективності діяльності підприємств. Ефективне управління людським капіталом потребує реформування вітчизняної освітньої галузі.

В роботі акцентується увага на одному із напрямків реформування освітньої галузі, - розробці нових освітніх програм для вищої школи з використанням концепції «студентоцентрованого навчання» на основі «компетентнісного підходу» і оцінки результативності навчання. При цьому враховується досвід, накопичений в університетах більшості країн світу у вигляді результатів дослідження як загальних, так і спеціальних компетенцій.

Необхідність цих і інших реформаторських кроків у освітній галузі зумовлені пріоритетними напрямками соціально-економічного розвитку нашої країни у перспективі, входженням у європейський і світовий освітній та інформаційний простір.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, ПОТЕНЦІАЛ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА, РЕФОРМА ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ, ОСВІТНІ ПРОГРАМИ, КОМПЕТЕНЦІЇ, КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД.

ABSTRACT

Shvets L.V., Haidai H.H. The educational aspect of staff development. Economics and management on transport. Kyiv. National Transport University. 2017. Vol. 4.

One of the conditions of economic growth of the country is training of personnel with a high level of professional competence. Under the conditions of IT technological development of countries the level of education becomes the main element of human capital, an important factor in improving the efficiency of enterprises. Effective human capital management needs reforming the national education.

The work focuses on one of the directions of the reform of education - the development of new educational programs for high school, using the concept of learning based on "competence approach" and evaluate the effectiveness of training. When this is taken into account the experience gained at universities in most countries of the world in the form of research results as the General and specific competencies.

The need for these and other reform steps in education due to the priority areas of socio-economic development of our country in the long run, entering the European and world educational and informational space.

KEYWORDS: HUMAN CAPITAL, PERSONNEL DEVELOPMENT, POTENTIAL COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES, REFORM THE EDUCATIONAL SECTOR, EDUCATIONAL PROGRAMS.

РЕФЕРАТ

Швец Л.В. Образовательный аспект развития персонала / Л.В. Швец, А.Г. Гайдай // Экономика и управление на транспорте. – К.: НТУ, 2017. – Вып. 4.

Одним из условий экономического роста страны является подготовка персонала с высоким уровнем профессиональной компетентности. В условиях становления информационно-технологического развития стран уровень образованности становится основным элементом человеческого капитала, важным фактором повышения эффективности деятельности предприятий. Для эффективного управления человеческим капиталом необходимо реформирование отечественной отрасли образования.

В работе акцентируется внимание на одном из направлений реформирования отрасли образования – разработке новых образовательных программ для высшей школы с использованием концепции «студентоцентрированного обучения» – на основе «компетентного подхода» и оценки результативности обучения. При этом используется опыт, накопленный в университетах большинства стран мира.

Необходимость этих и других реформаторских шагов в отрасли образования обусловлены приоритетными направлениями социально-экономического развития нашей страны в перспективе, вхождением в европейское и мировое образовательное и информационное пространство.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, ПОТЕНЦИАЛ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ, РЕФОРМА ОТРАСЛИ ОБРАЗОВАНИЯ, ПРОГРАММЫ ОБРАЗОВАНИЯ, КОМПЕТЕНЦИИ, КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД.

АВТОРИ:

Швец Л.В., кандидат економічних наук, доцент, Національний транспортний університет, доцент кафедри «Економіка», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 313.

Гайдай Г.Г., Національний транспортний університет, старший викладач кафедри «Економіка», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 313.

AUTHOR:

Shvets L.V., Ph.D., associate professor, National Transport University, associate professor, department of Economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str., 1, of. 313.

Haidai H.H., National Transport University, senior lecturer, department of Economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str., 1, of. 313.

АВТОРЫ:

Швец Л.В., кандидат экономических наук, доцент, Национальный транспортный университет, доцент кафедры «Экономика», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 313.

Гайдай А.Г., Национальный транспортный университет, старший преподаватель кафедры «Экономика», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 313.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Бондаренко Є.В., доктор економічних наук, професор, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

Бойко В.В., кандидат економічних наук, доцент, Національний транспортний університет, доцент кафедри економіки, Київ, Україна.

REVIEWER:

Bondarenko Ye.V., Ph.D., Economics (Dr.), professor, President of Ukrainian Academy of Investment in Science and Construction, Kyiv, Ukraine.

Boiko V.V., Ph.D., associate professor, National Transport University, associate professor, department of Economics, Kyiv, Ukraine.