

Література

1. Ареф'єва О.В., Герасимчук Н.А. Управління формуванням підприємництва. – К.:Корпорація, 2006. –227 с.
2. Ареф'єва О.В., Шнипко О.С. Суперечності розвитку як основне джерело загрози безпеці рівноваги економічних систем // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №3 – С. 57-62.
3. Заруба В.Я. Концепция ценностей в управлении социально-экономическими системами // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць: Вип. 1(5). – Харків: НТУ “ХП”, 2003. – С. 120 – 125.
4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: Формування та оцінка – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
5. Полякова Е.І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал // Наукові праці ДОНТУ. Серія економічна., 2008. – Вип. 33
6. Скляр Е.Н., Зверкович І.О. Управление развитием социального потенциала промышленных предприятий // Весник Брянского государственного университета. –2008. – №1 – С 76 -81.
7. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: ЭКМОС, 2000. – 352 с.

Надійшла 05.06.2009

УДК 330:331.101.262

Л. В. РУДИЧ

Полтавський університет споживчої кооперації України

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті обґрунтовано власне розуміння процесу формування конкурентоспроможного людського потенціалу; проаналізовано визначальні фактори формування конкурентоспроможного людського потенціалу; досліджено механізм формування здоров'я, знань, вмінь та культури людини.

In the article there was grounded the own conception for the competitive human potential process formation; there were analyzed the deciding factors of competitive human potential; there was explored the mechanism of person's health, knowledge, skills and culture formation.

Ключові слова: формування конкурентоспроможного людського потенціалу, механізм формування здоров'я, знань, вмінь та культури людини.

Вступ. Об'єктивні потреби сучасного загальносвітового соціально-економічного розвитку та нинішня ситуація в Україні свідчать, що сьогодні нагальною потребою є формування конкурентоспроможного людського потенціалу. В цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження визначальних факторів даного процесу, наукове осмислення яких є невід'ємним аспектом цілісного підходу у вирішенні досліджуваної проблеми.

Питання формування конкурентоспроможного людського потенціалу досліджували провідні західні науковці: І. Ансофф, М. Армстронг, Р. Барр, Р. Єрбе, Д. Лейк, Д. Лодпе, Дж. Кейнс, М. Портер, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон, Ф. Хаек, А. Філіпс, М. Фрідмен та ін.

В розвиток цієї проблеми значний внесок зробили вітчизняні вчені та вчені близького зарубіжжя, зокрема, Л. Абалкін, Е. Антосенков, Я. Гольбін, Д. Карпунін, В. Каменецький, Р. Колосова, Е. Саруханов, М. Скаржинський, І. Багрова, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Данюк, М. Долішній, С. Злупко, М. Кім, Т Кур'ян, Г. Куликов, Г. Купалова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Петюх, С. Проте, незважаючи на широкий спектр аналізу цієї проблематики, глибокого дослідження й уточнення потребує питання факторів формування конкурентоспроможного людського потенціалу.

Метою даної роботи є на основі аналізу існуючих наукових підходів і суспільної практики, проаналізувати визначальні фактори формування здоров'я, знань, вмінь та культуру людини і механізмів їх впливу зокрема

Основними завданнями є: 1) обґрунтування власного розуміння процесу формування конкурентоспроможного людського потенціалу; 2) аналіз визначальних факторів формування конкурентоспроможного людського потенціалу на основі існуючих наукових класифікацій та суспільної практики; 3) дослідження механізму формування кожної складової людського потенціалу.

Основний розділ. Як свідчать дослідження, процес формування конкурентоспроможного людського потенціалу не відбувається автоматично, вимагаючи значних зусиль суспільства, він зазнає впливу ряду факторів (з латинської фактор означає діючий, виробляючий), тобто умов, причин, параметрів, показників, що впливають на процес або явище і обумовлюють їх результативність [1, с.39]. Цей процес в значній мірі залежить від сприятливого середовища, тобто від існуючої в тій чи іншій країні економічних, соціальних і політичних можливостей.

Як показують дослідження, в економічній науці розглядаються різноманітні класифікації факторів формування конкурентоспроможного людського потенціалу. Наприклад, Д. П. Богиня виділяє наступні групи чинників: загальноб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства; чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника; чинники, що характеризують соціально-психологічні якості та творчі здібності працівника; чинники, які визначають безпосередню мотивацію праці [2, с.8]. Цей перелік можна продовжувати, проте зробивши узагальнення, бачимо, що в основі тієї чи іншої класифікації лежить певний авторський підхід до даної проблеми.

В своєму дослідженні ми виходимо з того, що формуванням конкурентоспроможного людського потенціалу - це процес безперервної якісної зміни внутрішнього змісту його складових, який сприяє розширенню спектра можливостей людини, зокрема закріпленню її здатності вступати в конкурентну боротьбу в тій чи іншій сфері діяльності. Конкурентоспроможний людський потенціал, як складне системне утворення, безперервно формується з різною інтенсивністю як під час трудового процесу так і поза його межами, і вимагає значних інвестицій та розвинутої системи мотивації на всіх етапах його функціонування.

Оскільки конкурентні переваги потенціалу людини визначають рівень здоров'я, знань, вмінь та культури людини, дослідження даної проблеми передбачає аналіз визначальних чинників, які формують ці складові.

Як відомо, щодо факторів формування здоров'я у науковій літературі існують різноманітні підходи. Наприклад, О. М. Головінов поділяє їх на дві групи: зовнішні та внутрішні. До зовнішніх відносить нові моделі економічного і технологічного розвитку країни, інтенсифікацію праці, підвищення вимог до якості продукції, ускладнення асортименту продукції, погіршення екологічної ситуації в країні. Серед внутрішніх виділяє стан соціальної організації виробництва, санітарно-побутові умови, якість організації громадського харчування, організація відпочинку, організація побутових послуг, організація медичного обслуговування, психологічний клімат в колективі, особливості організації виробничого процесу, особливості технологічного процесу, ступінь організації виробництва, наукова організація праці, організація робочого місця [3, с.108-110]. На думку В.М. Лич на стан здоров'я людини впливають такі фактори, як генетичні особливості індивіда, якість медичного обслуговування, географічні особливості території, зокрема клімат, умови праці та побуту, які впливають на фізичний та психологічний стан людини, соціально-економічний стан родини, можливість займатися фізичною культурою, соціально-правова захищеність, НТП [4, с.42]. Інший науковий підхід визначає чинники впливу в процентному співвідношенні, де здоров'я людини лише на 8-10% залежить від охорони здоров'я, на 20% – від екологічних умов, ще 20% визначаються генетичними факторами і на 50% здоров'я людини залежить від способу життя самої людини (гігієна, раціональне харчування, щоденні фізичні вправи, відсутність шкідливих звичок, профілактика і ліквідація стресів, використання різних методів швидкої релаксації та спроможність до ефективної праці тощо) [5].

На наш погляд, аналізуючи процес формування здоров'я, в першу чергу, слід відштовхуватись від існуючого поділу його на спадкову та набуті складові. Відомо, що фізіологічні якості людини, отримані нею генетично є важливим підґрунтям подальшого процесу формування людського потенціалу. Насамперед, вагому роль відіграють такі спадкові якості людини, як стан моторики, можливості вербального сприйняття та просторової уяви, об'єм пам'яті та інші. Істотне значення має схильність людини до спадкових хвороб.

В процесі життєдіяльності людини під впливом ряду факторів формується набута складова здоров'я. Виходячи з проведеного аналізу, на нашу думку, серед найбільш значимих чинників варто виокремити екологічну ситуацію, рівень і якість життя населення, систему охорони здоров'я.

Як показують дослідження навколишнє середовище, зокрема чистота повітря, води, ґрунту, відіграють важливу роль у становленні здоров'я людини. Як відомо, в Україні, ця проблема є актуальною в зв'язку з надзвичайним забрудненням довкілля, яке підсилене ще й радіоактивними викидами внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС. Несприятлива екологічна ситуація найчастіше спричинює розлади серцево-судинної, травної, ендокринної систем, патології крові, захворювання шкіри та органів дихання.

Важливий вплив на стан здоров'я здійснює рівень, якість і спосіб життя людини, тобто відсутність шкідливих звичок; гігієна; регулярні фізичні вправи; збалансоване, якісне харчування; сприятливі умови праці; рухомий спосіб життя; забезпеченість житлом; хороші матеріально-побутові умови; сімейне благополуччя, високий рівень знань та культури тощо.

Чинниками, що впливають на стан здоров'я, є також якість продуктів харчування й води. Загалом, раціональне харчування забезпечує нормальний ріст і розвиток дітей, сприяє профілактиці захворювань, подовженню тривалості життя, підвищенню працездатності, створює необхідні умови адаптації організму до змін навколишнього середовища. Протягом останніх років в Україні спостерігалися стійкі порушення в структурі харчування населення. Наукові дослідження та дані статистики свідчать про різке зниження споживання біологічно цінних продуктів: м'яса і м'ясопродуктів, молока і молочних продуктів, яєць, риби, овочів і фруктів при одночасному стабільно високому рівні споживання хлібопродуктів, тваринного жиру, зернобобових продуктів, картоплі. У населення України також спостерігається так званий "прихований голод" внаслідок дефіциту в харчовому раціоні вітамінів, особливо антиоксидантного ряду (А, Е, С), макро- і мікроелементів (йоду, заліза, кальцію, фтору, селену). Дефіцит вітамінів, макро- і мікроелементів,

тваринного білка став масовим постійно діючим негативним чинником для здоров'я населення [6, с. 168].

Важливим чинником підтримання здоров'я є нормальна фізична активність, регулярні заняття спортом. Аналіз фізичної активності населення України свідчить, що майже дев'ять з кожних десяти дітей у віці 6 років і старших займаються фізкультурою та спортом (передусім, у школі) не менше одного разу на тиждень. Доросле населення значно менше займається фізкультурою і спортом: лише кожен третій чоловік і кожна п'ята жінка в цілому по Україні, в сільській місцевості – кожен четвертий чоловік і кожна восьма жінка. Такий стан зумовлений багатьма чинниками, серед яких першочергове значення мають перевантаженість громадян виробничими та побутовими проблемами, низька доступність спортивних та оздоровчих закладів як у територіальному, так і у ціновому аспекті. Важливе значення має і несформованість позитивного іміджу здорового способу життя, турботи й відповідальності щодо власного здоров'я серед більшості населення України [7, с. 170].

Без сумніву, робота в шкідливих умовах, стресових ситуаціях завдає значний ущерб здоров'ю людини, приводить до появи різноманітних захворювань. Як свідчить досвід, близько 30 % всіх випадків захворюваності прямо чи опосередковано пов'язано з поганими умовами праці.

Система охорони здоров'я, яка контролює стан здоров'я людини, спрямована на його підтримку й покращення, зниження захворюваності та смертності. Ефективно функціонуюча, розвинута така система сприяє підвищенню фізичного, фізіологічного та психічного стану людини, є підґрунтям для самовираження, соціальної адаптації, позитивно впливає на здатність вступати в конкурентну боротьбу в різноманітних сферах людської діяльності.

Як свідчить позитивний досвід високорозвинених країн, серед чинників впливу на здоров'я людини варто виділяти медичне страхування. Завдяки цій системі людина має змогу отримати відповідну профілактику, діагностику, лікування, реабілітацію, що сприяє покращенню її здоров'я. Разом з тим, роботодавець, беручи участь у формуванні страхових фондів, покращує умови праці, сприяє попередженню захворювань і виробничого травматизму.

Аналіз сучасних освітніх документів, наукових розробок та суспільної практики дає можливість зробити висновок про те, що система освіти є визначальним чинником процесу формування знань та вмінь людини.

Згідно із Законом України "Про освіту" [7] метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвитку її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення економіки кваліфікованими працівниками.

Вплив освіти здійснюється протягом усього життя суспільства, починаючи з дитинства. Значна роль належить рівню розвитку суспільства, важливості освіти в ньому та існуючого рівня доходів, які отримують більш освічені та професійно підготовлені людини.

Розвиваючи абстрактне мислення, цікавість, уміння узагальнювати факти і робити з них правильні висновки, підвищуючи готовність до сприйняття та ефективного використання нової інформації, освіта формує продуктивні знання, сприяє нарощуванню нових, стимулює нові ідеї. Таким чином, вона здатна оновити існуючий людський потенціал та сформувати нову, інноваційну його якість. Освіта виступає соціальним інститутом завдяки якому функціонує соціально-генетичний механізм, що визначає становлення і вдосконалення особистості, набуття, передачу і розробку нових наукових знань, надбань культури від покоління до покоління [8, с. 29].

Дослідження показують, що сьогодні освіта розглядається як одна з основних цінностей, без яких неможливий подальший розвиток суспільства. Як найважливіша складова якості життя населення вона виконує ряд функцій. Зокрема, науковці виділяють різну їх кількість і зміст, найчастіше, пізнавальну, виховну, розвиваючу, ідеологічну, адаптаційну, культурну, профорієнтаційну та інші.

В контексті освітнього чинника знання та вмінь людини сьогодні формують такі його складові, як дошкільна, початкова, середня, вища освіти, професійна підготовка, здобуття наукового ступеня, підвищення кваліфікації, перепідготовки (як на виробництві, так і у закладах післядипломної освіти), додаткова освіта та самоосвіта.

Характеризуючи вплив кожної складової окремо, варто зазначити, що дошкільна і початкова освіти закладають підвалини для подальшого накопичення людського потенціалу. На цьому етапі стає очевидним схильність дитини до сприйняття нових знань та вмінь, проявляються її основні здібності. Важливу роль у цьому процесі відіграє генетична обумовленість людини виконувати ту чи іншу роботу. Особливою рисою є те, що сприйняття та запам'ятовування нової інформації, фіксація нових даних відбувається швидко і без прикладання особливих зусиль з боку дитини. Така особливість не властива людям більш старшого віку, бо згодом вони важче піддаються навчанню.

Загальна середня освіта є наступною сходинкою на шляху здобуття людиною знань. На цьому етапі формуються найстабільніші, фундаментальні знання, що є основою для подальшого розвитку та свідомого вибору і освоєння професійної підготовки. Загалом ця освітня складова адаптує дитину до життя в суспільстві, формує загальну культуру та світосприйняття, сприяючи становленню її, як особистості.

Від того наскільки ефективною і результативною буде організовано функціонування загальної середньої освіти, значною мірою залежить майбутній контингент робітників, службовців, науковців, викладачів, спеціалістів у всіх галузях економіки, отже і розвиток та незалежність держави [9]. Важливим є виявлення здібностей та навичок з метою вибору раціональних підходів для подальшого розвитку й збагачення людського потенціалу.

Базові для людини знання та вміння, отримані в загальноосвітніх закладах, доповнює й оптимізує відповідно існуючій економічній дійсності система професійної підготовки.

Професійно-технічна освіта спрямована на реалізацію потреб людини з оволодіння робітничими професіями, кваліфікацією відповідно до її інтересів, здібностей та соціального замовлення суспільства і держави. Заклади ПТО зорієнтовані також на підготовку кваліфікованих кадрів з інтегрованих професій згідно з концепцією професійно-технічної освіти України, якою передбачено ступеневу підготовку робітників від початкових до вищих рівнів кваліфікації до молодшого спеціаліста. Цілком слушно вказує А. Чухно на необхідність використання американського досвіду ПТО – короткий термін навчання з опанування мистецтва працювати на рівні світових стандартів продуктивності [10, с. 47-53].

Вища освіта є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства, а також виступає гарантом індивідуального розвитку, формуючи спеціальні, конкретні знання, сприяє професійній самореалізації індивіда.

Сьогодні у рамках Болонського процесу формується Європейський простір вищої освіти, що визначений географічними та інституційними нормами Європейської культурної конвенції. Кінцевою метою його є забезпечення відповідної суспільним, особистісним та виробничим потребам якості вищої освіти, що продукуватиме конкурентоспроможного фахівця, здатного легко адаптуватися в економічному просторі європейських країн. В свою чергу, це передбачає структурне реформування національної систем вищої освіти, зміну освітніх програм і проведення необхідних інституційних перетворень у вищих навчальних закладах.

Як відомо, Україна приєдналася до Болонського процесу в 2005 році. Основними досягненнями в системі вищої освіти України 2007 – 2009 рр. є такі основні події: затверджено план дій із забезпечення якості вищої освіти; підготовлено поправки до Закону про вищу освіту відповідно вимог і рекомендацій Болонського процесу; Україна стала урядовим членом Європейського реєстру із забезпечення якості; створено робочу групу із розроблення національної рамки кваліфікацій із вищої освіти. Майбутні виклики включають: розроблення національної рамки кваліфікацій, що узгоджується із загальною рамкою кваліфікацій ЄПВО; запровадження інноваційної інституційної структури, трициклової системи і спільних ступенів; запровадження програм для іноземних студентів, що узгоджуються із структурованими університетськими програмами ЄПВО; розроблення національної рамки кваліфікацій впродовж життя; створення механізмів визнання попереднього навчання; запровадження Додатку до диплома європейського зразка формату EU/CoE/UNESCO; створення національної агенції із забезпечення якості відповідно до вимог Європейської мережі із забезпечення якості (ENQA); поліпшення зовнішньої і внутрішньої мобільності; забезпечення портативності студентських грантів і позик; забезпечення справедливого доступу до вищої освіти; розроблення програм із врахуванням вимог працедавців; сприяння культурним цінностям і демократичним ідеалам [11].

Як свідчить позитивний досвід розвинених країн щодо їх національної системи освіти, розвиток сфери освіти при переході до економіки знань стає пріоритетним загальнонаціональним інтересом країни. В цьому контексті значна увага приділяється питанням адаптації освіти до умов економіки знань, трансформації та інтеграції її в європейське і світове освітнє співтовариство.

Для створення необхідних та сприятливих умов щодо формування та попередження втрат людського капіталу на державному рівні визначені такі пріоритетні напрями реформування вищої освіти [11]:

- 1) забезпечення інноваційного характеру розвитку вищої освіти;
- 2) забезпечення оптимізації структури вищої освіти та обсягів підготовки й перепідготовки кадрів для потреб інноваційного розвитку економіки;
- 3) забезпечення реалізації кадрової стратегії галузі, спрямованої на збереження і розвиток наукових та педагогічних шкіл, впровадження об'єктивної оцінки наукової та педагогічної діяльності;
- 4) розширення доступу до вищої освіти та сприяння соціальному захисту учасників навчально-виховного процесу;
- 5) удосконалення мережі ВНЗ, укрупнення ВНЗ на регіональному рівні, шляхом їх об'єднання та створення університетів регіонального типу;
- 6) перегляд змісту освіти, державних стандартів, кваліфікацій у контексті входження вищої освіти України в європейський освітній простір.

В більш узагальненому вигляді напрями реформування вищої освіти конкретизовані в Національній стратегії розвитку «Україна – 2015» [14, с. 18-19]. Здатність навчатися стає ключовим, визначальним фактором конкурентоспроможності людини, тому формування конкурентоспроможної особистості можливе за умови конкурентоздатної освіти в конкурентноздатній економіці, для чого потрібно:

- 1) переглянути кількість і структуру ВНЗ, а також навчальні напрями і спеціальності, приведення їх у відповідність до потреб ринку праці та до світових стандартів;
- 2) створити умови для реалізації принципу автономності ВНЗ;
- 3) проводити державний моніторинг якості освіти;
- 4) сприяти усвідомленню населення працездатного віку, що невід'ємною складовою способу життя є неперервна освіта;
- 5) визначити нормативні механізми цільового скерування на місце праці спеціалістів, підготовлених за кошти бюджету.

Розуміння освіти, з точки зору існуючої особистісно-орієнтованої парадигми, зорієнтовує на діяльності людини по розвитку і формуванню своєї особистості. В цьому контексті освіта розглядається як процес і результат особистої турботи, діяльністю людини по засвоєнню знань, умінь і навичок, розвитку своїх здібностей і можливостей. Кожна людина стає суб'єктом освіти своєї особистості, яка в подальшому в найбільшій мірі сприяє її конкурентоспроможності. [13].

Прискорений розвиток всіх сфер суспільного життя, еволюція економіки і суспільної свідомості диктують необхідність перебування людини протягом всього її життя у безпосередньому чи опосередкованому процесі навчання.

З огляду на це окремо в процесі формування знань та вмінь людини варто виділити вплив безперервної освіти, що забезпечує гнучкість і легкість орієнтації в різноманітних економічних умовах, зокрема сприяє підвищенню конкурентоспроможності людського потенціалу. В сучасному світі безперервне навчання стало запорукою успішної діяльності в будь-якій сфері. Освіта повинна бути безперервною, оскільки знання швидко застарівають.

Як свідчать дослідження, ця ідея не є принципово новою, вона розкривається в працях стародавніх філософів Індії, Китаю, Греції, у відомих педагогів і творців епохи Відродження. В середині XX ст. вона перетворилася в найбільш поширену практичну парадигму організації навчання. Ідея „Lifelong Learning” – „навчання протягом життя” зародилася на Заході в кінці 50-х – на початку 60-х років. З плином часу вона переорієнтувала погляди на освіту, що існували в радянській та пострадянській літературі, поставивши на перший план самоцінність освіти. Особливої актуальності даний фактор набуває в контексті сучасності, коли зростає інформатизація суспільства, спостерігається прискорений розвиток НТП, швидке старіння знань та знецінення вмінь.

У 2000 р. Європейська Комісія прийняла меморандум «Навчання через все життя». Його поява пов'язана з тим, що, по-перше, в економіці знань доступ до інформації і знань, мотивація їх використання стають ключем до зростання конкурентоспроможності особистості; по-друге, в складних соціально-політичних умовах тільки освіта дозволяє людині орієнтуватися в культурній, етнічній і лінгвістичній багатоманітності світу. Крім того, в умовах світової демографічної кризи зростатиме значення надання освітніх послуг людям «третього віку». Зазначені постулати ЄС вимагають координації стратегічних цілей університетів за такими напрямками: чергування роботи з освітньою підготовкою упродовж всього людського життя; універсальність і демократичність освіти; індивідуалізація освіти; підвищення ролі самоосвіти, самовиховання самооцінки; стимулювання підвищення рівня освіти; гнучкість і різноманітність методик, часу і місця навчання; вдосконалення уміння вчитися [14, с. 87].

Безперервна освіта впливає на розвиток людського потенціалу на основі навчання, підвищення кваліфікації на виробництві, додаткової освіти, самонавчання, самовдосконалення та здобуття наукового ступеня.

Зокрема самоосвіта є навчанням, яке планується та здійснюється самостійно. Цей процес передбачає вивчення відповідної літератури, участі в роботі виставок, конгресів, симпозіумів, семінарів, „круглих столів”, консультування з провідними фахівцями, вченими, викладачами вищих навчальних закладів, розробниками нових технологій тощо. За додаткову освіту можуть виступати професійні курси, участь в „круглих столах”. Особливістю його у сьогоденні є протиріччя між нагальною потребою підвищення кваліфікації з одного боку, й браком часу на її здійснення – з іншого. Саме ця суперечність сприяла виникненню нових навчальних засобів, технологій та послуг, розрахованих на короткострокове, але інтенсивне та якісне навчання. Зокрема дистанційне навчання, що передбачає дистанційні курси за різними напрямами; курси підвищення кваліфікації; тематичні семінари та тренінги; програми підготовки спеціалістів з дистанційного навчання.

Як показує досвід, зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищі, тенденції розвитку ринку, ускладненням процесу реалізації обраної стратегії та процесу управління організацією, освоєнням нових видів і сфер діяльності (нові продукти, розширення ринків збуту тощо), як правило, обумовлюють потребу підприємства в підвищенні кваліфікації своїх працівників. З іншого боку, знання, особливо здобуті багато років тому, не забезпечують людині конкурентоспроможності на ринку праці. В цьому контексті особливої ваги набуває її перепідготовка, яка часто виявляється вигіднішою для роботодавця ніж заміна працівника. Професійна підготовка, як освітня складова, періодично оновлює, поглиблює, розширює, удосконалює загальні і професійно значимі знання й вміння людини, тим самим продовжує їх формування.

Сьогодні система підвищення кваліфікації окрім курсів на підприємствах та інститутів підвищення

кваліфікації, представлена такими новими методами, як тренінги, кейси, мозкові штурми, ділові ігри. Основні завдання підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві навчити працівників: самостійно мислити (у тому числі й економічно); вирішувати комплексні проблеми, які виникають у процесі реалізації стратегії підприємства; здійснювати підприємницький підхід в процесі реалізації стратегії; працювати в команді; гнучкості управління і здатності до реалізації стратегії; більш швидкому й ефективному виконанню поставлених завдань; розвиватись до одержання вищого розряду або посадового підвищення [15, с. 173-174].

Як свідчить дослідження, за рубежом подальше навчання та підвищення кваліфікації персоналу здійснюється через створений у структурі організації корпоративний університет. Тобто «організації, де знання стають найважливішим бізнесовим ресурсом». Проте нині більшість вітчизняних компаній не можуть собі дозволити створення власного корпоративного університету. Тому вони використовують такі шляхи навчання і підвищення кваліфікації персоналу: з відривом від виробництва; без відриву від виробництва. Суттєвим недоліком їх є те, що теоретичні знання і практичні навички, необхідні в процесі реалізації стратегії на конкретному підприємстві не поєднуються. Сучасний стан функціонування вітчизняних підприємств передусім потребує навчання персоналу стратегічному та тактичному менеджменту. Знання мають стати не самоціллю, а інструментом, за допомогою якого персонал зможе реалізувати обрану стратегію підприємства.

Сучасні теоретичні і практичні надбання свідчать, що освіта робить працю кожної конкретної людини більш продуктивною. Сформовані вміння людини сприймати, узагальнювати, аналізувати інформацію, дозволяють більш ефективно використовувати капітал, таким чином підвищують продуктивність. Як відомо, більш продуктивніші, високоосвічені люди завжди мають великі можливості для самореалізації у різноманітних сферах професійної діяльності. Їм притаманні широкі можливості вертикальної та горизонтальної мобільності. Особи з високим рівнем освітньої підготовки виконують більш складну роботу, здатні приймати найкращі рішення, оперативно впроваджувати різноманітні нововведення, освоюють передову техніку і технології, якісно пристосовуватися до змін та інновацій на підприємстві, тобто є більш конкурентоспроможними в тій чи іншій сфері діяльності.

Багаточисленні дослідження показують, що рівень освіти впливає на різноманітні сторони життєдіяльності людини, зокрема на відношення до власного здоров'я, до свого майбутнього. Так, високоосвічені люди ведуть більш здоровий спосіб життя, як правило, обирають роботу не пов'язану з шкідливими та небезпечними умовами праці, своєчасно здійснюють профілактичні заходи у відношенні свого здоров'я та здоров'я своїх дітей. Для них характерний менший рівень смертності, менше симптомів різноманітних захворювань, вони частіше дають позитивну оцінку своєму здоров'ю.

Особи з кращою освітньою підготовкою відчувають менше фізичне навантаження, отримують велику самостійність при прийнятті рішення, у них більш різноманітний характер праці, більше можливостей для спілкування з іншими особами. Таким чином, освіта розширює можливості людини мати високооплачувану, цікаву роботу.

Можна констатувати, що освітній фактор, прямо чи опосередковано впливаючи на формування і розвиток усіх компонентів людського потенціалу, багато в чому визначає можливості людини у всіх сферах життєдіяльності, забезпечує адаптацію до вимог і умов оточуючого середовища, що свідчить про його визначальну роль в процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу.

Важливішою передумовою розвитку культури в цілому є виховання. Яке формує духовний світ людини, розвиває певний діапазон її здібностей та потреб. Формування культури, як складової конкурентоспроможного людського потенціалу безперечно проходить під впливом освіти, шляхом передачі новим поколінням культурної спадщини та ідейно-моральних цінностей, що сприяє формуванню моральних установок, моральних ідеалів та етичних норм особистості. Крім цього, культуру людини, як істоти соціальної, формують моральні норми, культурно-історичні традиції, релігія, мистецтво, наука та інші соціальні інститути, що склалися між людьми чи групами людей в процесі їх життєдіяльності.

Зокрема, професійна культура формується на основі спільних цінностей, норм, зразків поведінки, що дотримуються певною професійною групою. Її поділяють люди, що належать до тієї чи іншої професії, на неї впливають рівень їх професійної освіти, підготовки, і зазвичай її характеристики мало залежать від організаційних та національних кордонів [6, с. 223].

Висновки. На основі аналізу наукової літератури та суспільної практики поглиблено трактування процесу формування конкурентоспроможного людського потенціалу та на основі цього проаналізовано фактори впливу та механізм їх впливу зокрема. Важливою особливістю процесу формування конкурентоспроможного людського потенціалу є його цілісність, що передбачає комплексний вплив зазначених факторів. Наприклад, достатньо сформований рівень здоров'я людини, без належного її рівня знань не є достатньою умовою для повноцінного процесу формування конкурентоспроможного людського потенціалу. Тобто не можна говорити, що фактори, які впливають на формування здоров'я людини є більш важливими, ніж ті, які впливають на рівень її знань, і навпаки.

Подальші наукові розвідки потрібно спрямувати на дослідження проблеми мотивації в процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу.

Література

1. Овсянников С. С. Социальные и экономические факторы развития человеческого потенциала: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Овсянников Сергей Сергеевич. – Орел, 2007. – 192 с.
2. Богиня Д. П. Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів // Вісник Хмельницького національного університету. Сер. Економічні науки. – 2007. – Т. 1, № 5. – С. 7 – 13.
3. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.
4. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення. – К.: Науковий світ, 2003. – 314 с.
5. Маршалл А. Принципы политической экономии : Пер. с англ. Р.И. Столпера / Общ. ред. С.М. Никитина. – М.: Прогресс, 1983. – Т.1. – 415 с.
6. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
7. <http://www.zakon.rada.gov.ua>
8. Дарійчук Л. Система освіти в Україні: реформування чи оновлення ? // Вища школа. – 2004. – №1. – С. 28 – 32.
9. <http://www.ed.gov.ru>
10. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України: Наукове видання. - К.: Логос, 2003. – 277 с.
11. <http://www.mon.gov.ua>
12. Україна-2015: Національна стратегія розвитку / Громадсько-політичне об'єднання «Український Форум». - К., 2008. - 74 с.
13. Becker, Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. N.Y., 1964; 2 ed. N.Y., 1975 (рус. пер.: Беккер, Гэри. Человеческий капитал (главы из книги). – "США: экономика, политика, идеология", 1993, NN 11-12)
14. <http://www.eaea.org>
15. Чубукова О. Ю., Шацька З. Я. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №4. – С. 171-178.

Надійшла 21.05.2009

УДК 658.012

О. П. ШМУРІКОВА

Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО РЕГІОНУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У статті досліджуються особливості розвитку персоналу машинобудівних підприємств Хмельницького регіону та пропонуються напрямки забезпечення цього розвитку.

In the article the characteristic features of development of machine-building enterprises' personnel in Khmelnytskyi oblast are researched and the directions of maintenance for this development are proposed.

Ключові слова: машинобудівні підприємства Хмельницького регіону, розвиток персоналу.

Вступ. За сучасних умов господарювання спостерігається вкрай низький рівень орієнтації вітчизняних підприємств на розвиток персоналу своїх підприємств. Неадекватність соціально орієнтованої позиції роботодавців визначається зацікавленістю їх лише максимізацією зменшення витрат на персонал, що зумовлює безперспективність і не конкурентоспроможність на світових ринках вітчизняного виробництва. Особливо, якщо враховувати, що в умовах сучасної кризової ситуації саме засоби на навчання і розвиток персоналу першими попадають під скорочення. А спроби більшості науковців та спеціалістів, які наголошують на актуальності та перспективності саме цього напрямку для подолання кризових явищ, пробитися до розуміння підприємців та керівників підприємств, виявляються марними. Але є надія, що все ж таки саме нестабільність сьогоденного стану економіки примусить промислові підприємства зрозуміти, що далі так працювати неможливо і єдиним рішенням є активізація нематеріальних активів підприємства. Криза – це свого роду лакмусовий папірець, що демонструє підсумок ефективності попереднього розвитку і відкриває реальні недоліки. Тому будь-яка криза є ні що інше, як відкриття нових можливостей. Криза дає можливість оцінити всі попередні досягнення у виборі тактики і стратегії, способів і механізмів руху. Криза – це лакмусовий папірець не тільки бізнесу, але і перевірка для колективу підприємства. Хто в чому успішний, у кого і де виникають труднощі, а хто взагалі до цього ховався за спину колег, не представляючи нічого значимого. Таким чином, моніторинг персоналу на підприємствах і тих проблем, які загострилися в