

praktiki upravleniya. – 2014. – № 1. – P. 87-94.

9. Kucheroва S. Model kompetencij na sluzhbe effektivnoj raboty organizacii / S. Kucheroва. – Available at: <http://www.content-review.com/articles/16240/>.

10. Lihovceva E. Intellektualnyj kapital / E. Lihovceva // Ekspert severo-zapad. – 2013. – №22 (619). – Available at: <http://expert.ru/northwest/2013/22/intellektualnyj-kapital/>.

11. Nasibullin E.N. Korporativnoe obuchenie kak faktor povysheniya intellektualnogo potentsiala personala organizacii / E.N. Nasibullin. – Available at: [http://ifets.ieee.org/russian/depository/v13\\_i2/html/3.htm](http://ifets.ieee.org/russian/depository/v13_i2/html/3.htm).

12. Nordstrem K. Biznes v stile fan'k / K. Nordstrem, J. Ridderstrale. – SPb.: Stokgolmskaya shkola ekonomiki, 2005. – 279 p.

13. Prahalad K.K. Budushhee konkurencii. sozdanie unikalnoj cennosti vmeste s potrebitelyami / K.K. Prahalad, V. Ramasvami. – M.:

ZAO «Olimp-biznes», 2006. – 352 p.

14. Sistema ocenki raboty v kompanii «Kievstar». – Available at: <http://hr-portal.ru/article/sistema-ocenki-raboty-v-kompanii-kievstar>.

15. Sadovaya N. Case study kompanii «Kievstar»: kak postroit kompleksnyu programm obucheniya / N. Sadovaya. – Available at: <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=9453>.

16. Hamel G. Konkuriyua za budushhee. Sozdanie ryнков zavtrashnego dnya / G. Hamel, K.K. Prahalad. – M.: ZAO «Olimp-biznes», 2002. – 288 p.

17. Shumpeter J. Teoriya ekonomicheskogo razvitiya. Kapitalizm, socializm i demokratiya / J. Shumpeter; predisl. V.S. Avtonomova. – M.: Eksmo, 2007. – 864 p.

Статья поступила в редакцию 4.04.2014

**А.Ю. ДОНЦОВА**

*Кіровоградський національний технічний університет,  
м. Кіровоград, Україна  
alyona-dontsova@yandex.ua*

### ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК УМОВА ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

*Розглянуто сутність професійного розвитку працівників та його вплив на рівень конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, та на розвиток підприємства в цілому. Обґрунтовано чинники, які визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці та важливість розвитку персоналу підприємства у сучасних умовах виробництва. Проаналізовано сучасні підходи у потребі працівників у навчанні та складові мотивації професійного розвитку працівників. Розглянуто чинники, які впливають на зниження ризику неконкурентоспроможності персоналу, та показано місце та вплив навчання персоналу на розвиток конкурентоспроможної робочої сили. Розроблено основні напрями професійного розвитку працівників, з перспективою підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, та підвищення рівня конкурентоспроможності працівників на національному та міжнародному ринках праці.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, конкурентоспроможність персоналу, конкуренція, робоча сила, підвищення кваліфікації, кадрова політика, мотивація

**А.Ю. Донцова**

*Профессиональное развитие как условие роста конкурентоспособности персонала*

*Рассмотрена сущность профессионального развития работников и их влияние на уровень конкурентоспособности персонала на рынке труда, и на развитие предприятия в целом. Обоснованы факторы, определяющие конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда и значимость развития персонала предприятия в современных условиях производства. Проанализированы современные подходы в необходимости работников в обучении и составляющие мотивации профессионального развития персонала. Рассмотрены факторы, влияющие на снижение риска неконкурентоспособности персонала, и показана значимость влияния обучения персонала на развитие конкурентоспособной рабочей силы. Разработаны основные направления профессионального развития работников, с перспективой повышения эффективности деятельности предприятия в целом, и повышения уровня конкурентоспособности работников на национальном и международном рынках труда.*

© А.Ю. Донцова, 2014

<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbu.gov.ua/>

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, конкурентоспособность персонала, конкуренция, рабочая сила, повышение квалификации, кадровая политика, мотивация

**A. Dontsova**

***Professional development as a condition of increased competitiveness personnel***

*This article considers the essence of the professional development of employees and its influence on the competitiveness of the personnel in the labor market and the development of the whole enterprise. We consider the factors, which determine the competitiveness of labor in the labor market and the importance of personnel development in modern conditions of production. We also make the analysis of current approaches to the needs of workers in training and motivation components of employees' professional development. The article discusses the factors that affect the risk reduction of not competitive staff, and shows the place and the impact of training on the development of a competitive workforce. At the same time, we develop key areas of employees' professional development, with the prospect of improving the efficiency of the whole enterprise, and enhance of workers' competitiveness at national and international labor markets.*

**Keywords:** professional development, competitiveness personnel, competition, labor, training, staffing, motivation

Економічне зростання української держави та реальні можливості впровадження інноваційної моделі розвитку залежить від багатьох чинників, серед яких важливе місце належить якості освіти вітчизняних кадрів. Прогресивні представники українського бізнесу сьогодні чітко усвідомлюють вимоги часу і необхідність кардинальних змін в підготовці кадрів. Реформи, розпочаті у сфері освіти, поки не дають бажаних результатів. Протиріччя, що виникло між потребами бізнесу у професійних кадрах і наявними можливостями щодо їх задоволення з боку освітян, потребує уважного розгляду і дослідження з наукових позицій [14, с. 217]. Проте наявність належної освіти та професійного досвіду в мінливих умовах конкуренції далеко не завжди стає довготривалим гарантом конкурентоспроможності. Йдеться про необхідність постійного розвитку якості трудового потенціалу відповідно до вимог ринку. Завдання менеджерів полягає в тому, щоб створити таке мотиваційне поле трудової діяльності, щоб працівник свідомо прагнув до оновлення знань та професійного самовдосконалення і відчували, що накопичення вмінь, навичок, знань має гідну оцінку на підприємстві

та і враховується у стимулюванні працівників [12, с. 355]. Саме тому тема дослідження є досить актуальною в сучасних умовах господарювання.

Останніми роками питання професійного розвитку персоналу привертають увагу багатьох учених. Д.П. Богиня визначає концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці [2; 3; 5]. В.М. Колпаков обґрунтовує основи маркетингу персоналу [6]. Л.С. Лісогор запроваджує конкретні механізми досягнення конкурентності ринку праці [7]. І.Л. Петрова розкриває теоретичні та практичні аспекти регулювання сегментації ринку праці [9]. В.А. Савченко визначає сутність управління розвитком персоналу [11]. М.В. Семикіна обґрунтовує доцільність використання мотиваційних важелів у справі досягнення конкурентоспроможності персоналу [12-14]. Незважаючи на значні напрацювання в літературі, дане питання потребує подальшого дослідження, оскільки саме якість кадрів сьогодні визначає перспективи успішної модернізації виробництва, впровадження інновацій, набуття конкурентних переваг на ринку. Разом з тим, цей напрямок дослідження потребує особливої уваги в контексті руху України у напрямі євроінтеграції, оскільки питання конкурентоспроможності українських працівників стануть доленосними, відсутність належних знань, вмінь загрожуватимуть безробіттям.

*Метою статті* є розкриття сутності професійного розвитку працівників та його вплив на рівень конкурентоспроможності персоналу на ринку праці та на розвиток підприємства в цілому.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що переважна більшість вчених у своїх працях підкреслює значущість професійного розвитку, розглядаючи його як необхідний чинник розвитку новітніх технологій, методів виробництва та економіки в цілому. В. Савченко трактує професійний розвиток персоналу як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [11, с. 157].

На думку В. Рульєва, С. Гуткевича та

Т. Мостенської, професійний розвиток – це організаційний процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійного просування по службі, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [10, с. 103]. Розвиваючи та узагальнюючи наукову думку, пропонуємо таке визначення поняття «*професійний розвиток персоналу*» – це сукупність заходів, спрямованих на оновлення професійних знань, навичок, отримання нових знань, розвиток здібностей працівників до навчання та постійного підвищення кваліфікації для якісного виконання більш складних трудових завдань, підвищення ефективності діяльності підприємства, конкурентоспроможності продукції або послуг, що надаються споживачам.

Як стверджує Л. Балабанова і О. Сардак, роль професійного розвитку полягає у забезпеченні максимального використання усіх професійних можливостей працівників для досягнення цілей підприємства, а саме його безперервного навчання, управління діловою кар'єрою персоналу, планування та підготовку кадрів. Управління професійним розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки та в частоті підприємства [1, с. 312-313].

Як слушно зауважує І. Петрової, саме конкуренція слугує важелем ефективності суспільного виробництва, виконуючи такі функції: регулювання співвідношення попиту та пропозиції на ринку; стимулює високопродуктивну працю; спонукає працівників до підвищення якості своєї робочої сили [9, с. 143]. Виходячи з цього, ми можемо сказати, що для того, щоб працівники відповідали сучасним умовам розвитку економіки, вони мають бути конкурентоспроможними.

Д. Богиня, М. Семікіна, Л. Лісогор розглядають професійний розвиток як умову підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Так, Д. Богиня вважає, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», які забезпечують задоволення потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації, в аспекті якості вона характеризує сукупність споживчих властиво-

стей робочої сили до ефективної праці [4, с. 11].

Л. Лісогор підкреслює, що за умов формування конкурентного середовища, інтенсивної інформатизації економіки саме знання, творчі здібності, розвинуті інформаційні потреби, здатність до навчання та перенавчання, мотивація саморозвитку визначають можливість інноваційної активності працівників, врешті-решт – їх конкурентні переваги на ринку праці [6, с. 74-78].

Поділяємо думку М. Семікіної відносно того, що конкурентоспроможність робочої сили виявляє себе як сукупність вартісних та якісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу; як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та професійний розвиток робочої сили; як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників [5, с. 356].

Розвиваючи та узагальнюючи наукову думку, пропонуємо таке визначення поняття «*конкурентоспроможність робочої сили*» – це вміння специфічного товару «робоча сила» запропонувати себе як якісний, висококваліфікований та професійний товар, який володіє ексклюзивними знаннями та вміннями, і готовий максимально ефективно виконувати поставлені перед ним задачі.

Д. Богиня виділяє три головні групи чинників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці:

- загально об'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил країни та окремих її регіонів, статевовіковий склад населення, кількісний і якісний склад ресурсів праці, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та ін.;

- чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

- чинники, що характеризують соціаль-

но-психологічні якості особи: життєво-цільові установки, її схильності та звички, ступінь політичної зрілості, релігійність, комунікабельності, рівень інтелекту, самодисципліни, знання іноземних мов [2, с. 38].

У той же час на конкурентоспроможність працівника на зовнішньому ринку праці, В. Колпаков стверджує, впливають різноманітні фактори, які безпосередньо пов'язані з наступними характеристиками ринку праці:

- пропозицією на ринку праці – з кількістю кандидатів на посаду, їх професійно-особистісними якостями й умовами пропозиції;

- попитом на ринку праці – кількістю необхідних працівників на посаду з необхідними професійно-особистісними якостями, а також з умовами наймання;

- оцінками й розв'язками роботодавця – з оцінками технологіями, використовуваними роботодавцем при доборі, відборі й прийманні на роботу [6, с. 209].

Проаналізувавши дані чинники, ми можемо сказати, що в сучасних умовах розвитку економіки в центрі уваги підприємства є кадри, їх професійний розвиток, компетентність, вміння швидко вирішувати складні завдання, нестандартне мислення в критичних ситуаціях, вміння та бажання навчатися новому, швидке сприймання та використання нових знань і інноваційний підхід до управління. Безумовно від рівня професійності і рівня кваліфікації персоналу залежить розвиток усього підприємства. Жодне сучасне підприємство, яке прагне, щоб його продукція відповідала міжнародним стандартам, не може не займатися професійним розвитком свого персоналу. Оскільки це є для підприємства життєво необхідним, у зв'язку зі змінами технологій виробництва, підвищення стандартів на всеукраїнському та світовому ринку; навчання вже працюючого працівника значно скорочує витрати підприємства, ніж залучення нового; розширення ринків збуту продукції підприємства; стабільний розвиток підприємства в цілому.

Дуже прикро, що сьогодні на українських підприємствах ми бачимо, що періодичність підвищення кваліфікаційного рівня пра-

цівників відповідно до потреб виробництва складає в середньому 11 років проти нормативних 5 років. Однією із головних причин такої ситуації є небажання та неспроможність роботодавців витратити кошти на такі цілі. І з набранням чинності Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників», яким визначено загальні положення щодо підвищення кваліфікації працівників, їх навчання та атестації, питання навчання працівників вирішує роботодавець, виходячи з вимог власної господарської діяльності. Навчання почали класифікувати на формальне, в результаті проходження якого видається документ про освіту (наприклад, підвищення кваліфікації за договорами з вузами), і неформальне – здійснюється безпосередньо у роботодавця. У законі також визначені загальні засади проведення атестації працівників, зокрема встановлено категорії працівників, які підлягають атестації, і періодичність її проведення визначається колективним договором, а на підприємствах, в установах та організаціях, де колективні договори не укладаються, категорії працівників, що підлягають атестації, терміни і графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Виходячи з цього, роботодавець може навчати своїх працівників в тому випадку, якщо буде вважати це потрібним [4].

У той же час ми добре розуміємо, що сучасні умови відтворення трудового потенціалу не відповідають завданням формування конкурентоспроможної робочої сили, оскільки воно відбувається зі значним порушенням основних показників соціально-демографічного розвитку економічно активного населення, і це проблема національного масштабу. У зв'язку з цим в даній ситуації потрібно ще більш ефективно займатися професійним розвитком працівників і максимально використовувати отримані ними знання на підприємстві.

Характеристики чинників виявлення потреби у професійному навчанні персоналу наведено у табл. 1.

Таблиця 1

## Виявлення потреби у професійному навчанні працівників

Чинники	Характеристика
1	2
Соціальні	Напруженість виробництва (сезонність продукції), умови праці та відпочинку, взаємовідносини в колективі, розвиток корпоративної культури



## Продовження таблиці 1

1	2
Економічні	Плани виробництва колективні та індивідуальні, відсоткове відношення їх виконання, задоволеність рівнем заробітної плати, відсоток витрат на товари першої необхідності від заробітної плати
Політичні	Стабільний розвиток країни у всіх виробничих сферах
Соціальний захист	Компенсаційний та страховий пакет, спеціальний графік роботи для вразливої частки трудового колективу, захист у випадку професійних захворювань та нещасних випадків

*Джерело:* розроблено автором

У даній соціально-демографічній ситуації навчання та перенавчання персоналу мають проходити ще більш продуктивно, з використанням новітніх методик і технологій. Але, поперше, підприємство має розробити параметри, за якими можливо буде вирішити, чи потрібне взагалі працівникові навчання, чи готовий він навчатися і використовувати отримані ним знання. Ми пропонуємо розробити анкету, в яку будуть входити всі вищеперераховані чинники з табл. 1, за якими можливо буде проводити на підприємстві оцінювання готовності та бажання працівників навчатися.

Всі вищеперераховані чинники допоможуть працівникам відділу управління персоналом виявити потребу у навчанні, оцінити самого працівника як частку колективу підприємства і, разом з цим, ефективно організувати на-

вчання та підвищення кваліфікації на підприємстві, що призведе до стабільного і раціонального професійного розвитку працівників і удосконалення самої системи навчання на підприємстві.

У той же час потрібно звернути увагу на систему мотивації працівника до професійного розвитку на підприємстві, чи стимулює вона його саморозвиватися, збільшувати рівень знань та удосконалювати свої професійні та інтелектуальні здібності. Більш детально ми можемо побачити це на рис. 1. Якщо мотиваційна програма на підприємстві буде ефективно впроваджена, вона збільшить рівень задоволеності працівників підприємства, рівень продуктивності праці та конкурентоспроможності працівника на ринку праці.



**Рис. 1. Складові мотивації професійного розвитку працівників**

*Джерело:* розроблено автором

Ми не можемо не погодитися з М. Семикіною, що працівники, які прагнуть до розробки та впровадження нових ідей і проектів, часто відносяться не лише до висо-

кокваліфікованих фахівців, а й по суті являють собою творчі особистості. Серед їх трудових мотивів вагоме місце належить мотиву досягнень (хоча домінуючим він стає за умовою задоволення первинних потреб людини). Визнання їх успіху, досягнень, навіть рейтингу у колективі – дуже важливі речі для підтримки їх подальших творчих пошуків і продуктивної праці [12, с. 363].

Зниження ризику неконкурентоспроможності персоналу сприятимуть:

- вдосконалення кадрової політики;
- індивідуалізація оцінки результатів праці;
- систематичне оцінювання динаміки конкурентоспроможності працівників порівняно з іншими працівниками в конкретних умовах ринкової кон'юнктури;
- інвестиції в розвиток людського капіталу, особливо інтелектуальної складової, від якої залежить успіх розробки та впровадження інновацій;
- підвищення рівня інформованості персоналу про вимоги до рівня їхньої компетенції, конкурентні позиції підприємства на ринку;
- підвищення ролі соціального партнерства у зростанні конкурентоспроможності робочої сили;
- всебічне сприяння зростанню інноваційної культури персоналу [12, с. 372-374].

Отже, управління конкурентоспроможністю персоналу має бути важливою складовою в досягненні конкурентоспроможності підприємства на ринку, у зв'язку з цим кадри потребують особливої уваги та комплексного підходу з позицій їх прогнозування та зменшення ризиків.

З усього вищесказаного ми можемо зробити певні висновки, що сьогодні професійний розвиток персоналу є одним із найважливіших чинників підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшої успішної діяльності підприємства, впровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо.

На сьогодні виробництво конкурентоспроможної продукції як на вітчизняному, так і на світовому ринку вимагає від виробника постійного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Весь час збільшується потреба у висококваліфікованих працівниках, які спроможні швидко навчати-

ся, оволодівати новими сучасними технологіями, мають високий професійний та освітній рівні, швидко орієнтуються у змінах виробництва, тому нині керівництву підприємства потрібно приділяти значну увагу та інвестиції у професійний розвиток свого персоналу.

На нашу думку, на вітчизняних підприємствах потрібно провести ряд змін у напрямку професійного розвитку персоналу, а саме:

- застосування ефективних форм навчання персоналу підприємства, з відривом від виробництва та без відриву (проведення тренінгів з використанням новітніх технологій, ділових ігор, запрошення бізнес-тренерів з консалтингових компаній для навчання персоналу та ін.);
- створення умов для кар'єрного росту працівників та забезпечення стабільного кадрового складу;
- розвиток корпоративної культури на підприємстві та проведення колективних заходів;
- заохочення працівників підприємства створювати і розвивати інновації, які зможуть забезпечити підприємству конкурентні переваги на ринку товарів та послуг;
- широке використання та впровадження новітніх технологій та програмного забезпечення, яке може оптимізувати використання робочого часу.

Перспективами подальшого дослідження у напрямку професійного розвитку будуть пов'язані з мотиваційними чинниками, які впливають на ефективність розвитку персоналу, його конкурентоспроможність на ринку праці при сучасних умовах розвитку економіки, в частоті виробництва, та його вплив на ефективність діяльності підприємства в цілому.

Підвищення професійного розвитку працівників автоматично призводить до збільшення його рівня конкурентоспроможності та ціни на ринку праці, але підприємства не мають боятися, що його навчені працівники змінять місце роботи на інше, більш високооплачуване. Створивши оптимальні умови для професійного працівника, ми отримаємо від нього у майбутньому максимальну віддачу, використовуючи його набуті знання та навички у ефективному розвитку підприємства, що призведе до вагомого збільшення рівня прибутку.

#### Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.:

Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

2. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 38.

3. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність у сфері праці / Д.П. Богиня: Зб. наук. пр. Серія економіка праці та соціальної сфери. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 163 с.

4. Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12 січня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

5. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: монографія / Д.П. Богиня, Л.С. Лісогор, М.В. Семикіна та ін. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 214 с.

6. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу / В.М. Колпаков. – К.: МАУП, 2006. – 408 с.

7. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: [монографія] / Л.С. Лісогор; відповід. ред. Е.М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.

8. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

9. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І.Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.

10. Рудьєв В.А. Управління персоналом / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с.

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

12. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: Монографія / М.В. Семикіна. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

13. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: Монографія / М.В. Семикіна, О.О. Смирнов; За ред. Семикіної М.В. – Кіровоград: КОД, 2008. – 208 с.

14. Семикіна М.В. Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу / М.В. Семикіна // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: Зб. наук. ст. / Під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 144-148.

15. Сушко Н.М. Зайнятість працездатного

населення в умовах формування ринкових відносин. Автор. дис. на здобуття наукового ступеня, канд. екон. наук. – К., 1995. – 19 с.

#### References

1. Balabanova L.V. Upravlinnja personalom / L.V. Balabanova, O.V. Sardak. – K.: Centr uchbovoi' literatury, 2011. – 468 p.

2. Bogynja D.P. Konceptual'ni pidhody do vyznachennja konkurentospromozhnosti robochoi' syly na rynku praci / D.P. Bogynja // Ukrai'na: aspekty praci. – 1999. – № 6. – P. 38.

3. Bogynja D.P. Konkurentospromozhnist' u sferi praci / D.P. Bogynja: Zb. nauk. pr. Serija ekonomika praci ta social'noi' sfery. – K.: In-t ekonomiky NAN Ukrai'ny, 2001. – 163 p.

4. Zakon Ukrai'ny «Pro profesijnij rozvytok pracivnykiv» № 4312-VI vid 12 sichnja 2012 roku [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

5. Konkurentospromozhnist' robochoi' syly v systemi social'no-trudovyh vidnosyn: monografija / D.P. Bogynja, L.S. Lisogor, M.V. Semykina ta in. – K.: In-t ekonomiky NANU, 2003. – 214 p.

6. Kolpakov V.M. Marketyng personalu / V.M. Kolpakov. – K.: MAUP, 2006. – 408 p.

7. Lisogor L.S. Konkurentnist' rynku praci: mehanizmy realizacii': [monografija] / L.S. Lisogor; vidpovid. red. E.M. Libanova. – K.: In-t demografii' ta social'nyh doslidzhen' NANU, 2005. – 168 p.

8. Osovs'ka G.V. Upravlinnja trudovymi resursamy / G.V. Osovs'ka, O.V. Krushel'nyc'ka. – K.: Kondor, 2003. – 224 p.

9. Petrova I.L. Segmentacija rynku praci: teorija i praktyka reguljuvannja / I.L. Petrova. – K.: In-t ekonomiky, upravlinnja ta gospodars'kogo prava, 1997. – 298 p.

10. Rul'jev V.A. Upravlinnja personalom / V.A. Rul'jev, S.O. Gutkevych, T.L. Mostens'ka. – K.: Kondor, 2012. – 310 p.

11. Savchenko V.A. Upravlinnja rozvytkom personalu / V.A. Savchenko. – K.: KNEU, 2002. – 351 p.

12. Semykina M.V. Motyvacija konkurentospromozhnoi' praci: teorija i praktyka reguljuvannja: Monografija / M.V. Semykina. – Kirovograd: PiK, 2003. – 426 p.

13. Semykina M.V. Konkurentospromozhnist' personalu pidpryjemstva: teorija i praktyka reguljuvannja: Monografija / M.V. Semykina, O.O. Smirnov; Za red. Semykinoi' M.V. – Kirovograd: KOD, 2008. – 208 p.

14. Semykina M.V. Jakist' znan' vitchyzn-janyh kadriv v konteksti vzajemodii' navchal'nyh zakladiv i biznesu / M.V. Semykina // Rynok praci ta osvita: poshuk vzajemodii': Zb. nauk. st. / Pid nauk. red. I.L. Petrovoi'. – K.: Takson, 2007. – P. 144-148.

15. Sushko N.M. Zajnjatist' pracezdatnogo naselennja v umovah formuvannja rynkovyh vidnosyn. Avtor. dys. na zdobuttja naukovogo stupenja, kand. ekon. nauk. – K., 1995. – 19 p.

Статья поступила в редакцию 7.04.2014

**О.В. СЕМ'ЯН**

*Бердянський університет менеджменту і бізнесу,  
м. Бердянськ, Україна  
olja.semjan@rambler.ru*

## ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Досліджено вплив емоційного інтелекту на процес трудової діяльності, як нова парадигма управління людським капіталом. Розглядається інтелект як базова складова людського капіталу. Пропонується переорієнтація системи управління на пошук і активізацію особистісних і когнітивних характеристик людини та їх використання для підвищення продуктивності праці.*

**Ключові слова:** інтелект, емоційний інтелект, трудова діяльність, продуктивність праці

**О.В. Семьян**

*Эмоциональный интеллект в процессе трудовой деятельности*

*Исследовано влияние эмоционального интеллекта на процесс трудовой деятельности как новая парадигма управления человеческим капиталом. Рассматривается интеллект как базовая составляющая человеческого капитала. Предлагается переориентация системы управления на поиск и активизацию личностных и когнитивных характеристик человека и их использование для повышения производительности труда.*

**Ключевые слова:** интеллект, эмоциональный интеллект, трудовая деятельность, производительность труда

**O.V. Samyan**

*Emotional intellect in the process of labor activity*

*In this article we research influences of emotional intellect on process of labor activity, as a new paradigm of management of the human capital. The intellect as a base component of the human capital is considered. It is proposed that reorientation of the system management on the search for and increased personal and cognitive characteristics of the human and their use to increasing labor productivity.*

**Keywords:** intellect, emotional intellect, labor activity, labor productivity

В умовах посилення невизначеності і нестійкості ринкового середовища спостерігається зростання ролі людського капіталу у процесі забезпечення конкурентоспроможності підприємства, що зумовлює активний пошук можливих чинників впливу на його формування і розвиток. Однією з складових людського капіталу є емоційний інтелект, дослідженню якого сьогодні приділяється велика увага. Одним із напрямів наукового пошуку у соціокультурній сфері стратегічного розвитку підприємств стали дослідження оцінювання персоналу не тільки за критерієм інтелекту, але і за рівнем емоційного інтелекту.

На думку автора, концепція емоційного інтелекту сьогодні є дуже важливою при розгляданні відтворення людського капіталу, а особливо в процесі його використання. Емоційний інтелект безпосередньо впливає на здатність людини запропонувати свої знання, вміння та навички на ринку праці та застосувати їх в практичній діяльності. Сьогодні запорукою професійного, кар'єрного та фінансового успіху виступає вміння адаптуватися в процесі соціальних та трудових відносин, володіння комунікаційними, когнітивними та іншими здібностями, згідно вимог ринкової економіки.

Сучасні дослідження у сфері теорії емоційного інтелекту здійснюють Д. Гоулман, Р. Бояцис, Е. Макки, що визначають емоційний інтелект як інструмент управління людьми [2], В.Н. Дружинин, який пропонує впровадити модель «інтелектуального діапазона» з метою управління продуктивністю праці [3], Д.В. Люсин, Д.В. Ушаков, що надають сучасне визначення змісту емоційного інтелекту [4], М.А. Холодна, що досліджує психологію інте-

© О.В. Сем'ян, 2014

<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbu.gov.ua/>