

рекомендуються для даного сегмента ринку, продукції в основному обмежуються вартістю виробленої будівельної продукції та відображають її естетичні властивості та архітектурні особливості. Інакше кажучи, економічні рівні якості фактично забезпечують рівновагу попиту та пропозиції будівельної продукції на відповідному сегменті ринку та визначаються в основному додатковою вартістю використовуваних при будівництві матеріалів.

Забезпечення якості кінцевої продукції будівництва досягається розробкою та здійсненням комплексу взаємозалежних заходів, розроблювальних на основі вивчення умов і факторів для досягнення стабільного виконання вимог нормативної документації, на етапі формування фактично досягнутого рівня якості цієї продукції. Підтримка досягнутого рівня якості кінцевої продукції будівництва (післявиробнича стадія) полягає в розробці та реалізації заходів, що дозволяють зберегти фактично досягнутий рівень якості при експлуатації об'єктів протягом заданого періоду в певних умовах.

Таким чином, завдання управління якістю продукції варто сформулювати в наступному виді. Система управління повинна забезпечити якість будівельної продукції повністю задовольняючим вимогам технічних норм при мінімальних витратах на її реалізацію, а також забезпечити економічні норми якості відповідно до вимог споживачів на кожному сегменті ринку.

Список використаних джерел:

1. Сханова С.Э. Медрес Е.Е. Пути повышения конкурентоспособности дорожного строительства в рыночных условиях // Российское предпринимательство. – Москва, 2007. – №10.
2. Чамаев Ш.З., Магдиев А.М. Методы регулирования затрат строительного производства // Транспортное дело России. – 2006. – №10.
3. Всеобщее управление качеством: Учебник для вузов / О.П.Глудкин, Н.М.Горбунов, А.И.Гуров, Ю.В.Зорин / Под ред. О.П.Глудкина. – М.: Горячая линия. – Телеком, 2001. – 600 с.
4. Шаповал М.І. Менеджмент якості: Підручник. – К.: Знання, КОО, 2003. – 475 с.
5. Шевченко О.Л. Якість і конкурентоспроможність продукції, їх місце в стратегії маркетингу // Стратегія економічного розвитку України: Наук.зб. – Вип. 4 / Відп.ред. О.П. Степанов. – К.: КНЕУ, 2001. – С.208-216.

УДК 378:331.5

Л.А.Гомба, к.е.н.,
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,
м. Чернівці

ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОГО РІВНЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО МІСЦЕ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО РОЗВИТКУ

Визначено складові освітнього рівня персоналу підприємства в сучасних умовах.

Определено составляющие образовательного уровня персонала предприятия в современных условиях.

The multipliers of the educational level of the personnel of enterprise in the contemporary conditions are determined.

Ключові слова: освітній рівень персоналу, освітній потенціал.

Освіта є одним з найважливіших компонентів національної безпеки будь-якої країни. Освіта впливає на всі без винятку рівні національної безпеки

(безпека суспільства, держави, особистості) і всі його структурні елементи. Очевидно, що економічна та кадрова безпека неможливі без наявності кваліфікованих кадрів, їх інтелектуального та науково-технічного потенціалу. Практика показує, що за стрімкого зростання глобальної конкуренції, заснованої на створенні наукомістких продуктів, освітній рівень персоналу ресурсом розвитку суб'єкта господарювання. Ефективне її використання за таких умов є найважливішою конкурентною перевагою підприємств, а в остаточному результаті – конкурентною перевагою національної економіки.

Необхідність адаптації підприємства до зовнішніх умов, що змінюються, посилення конкурентної боротьби, з одного боку, і висока швидкість старіння знань і інформації, з іншого, визначають необхідність формування нових наукових підходів до забезпечення конкурентоспроможності підприємства, у тому числі і на основі формування його освітнього потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, присвячених проблемам та шляхам урегулювання питань формування трудового потенціалу, а саме: Д.П.Богині, О.О.Гетьмана, О.А.Грішнєвої, А.М.Колота, І.С.Коропецького, Н.С.Краснокутської, свідчать про обмеженість реалізації функції управління освітнім потенціалом на підприємствах. Хоча концепція організаційного навчання і залишається в центрі уваги сфери управління людськими ресурсами і виробничої педагогіки, вона поки не стала парадигмою управління і управлінської науки. Через це потенціал організаційного навчання все ще повністю не використовується, незважаючи на його велике значення для успішності діяльності підприємства.

Метою дослідження є визначення основних складових формування освітнього рівня персоналу підприємства.

Досвід багатьох зарубіжних компаній за останні десятиріччя свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі факторів, що забезпечують конкурентоспроможність підприємства. Освіта являється основою розвитку трудового капіталу і прогресу суспільства. За допомогою освіти наука перетворюється на знання, інтелектуальний потенціал, якісний параметр робочої сили, в процесі розвитку якого виникають більш прогресивні форми відносин, що сприяють ефективнішому використанню всієї решти факторів виробництва. Освіта являється з'єднуючою ланкою між продуктивними силами і виробничими відносинами, є одночасно ціллу суспільного виробництва (всебічний розвиток особистості) і засобом його досягнення.

Необхідність формування внутрішньофірмової системи управління знаннями привела до створення нової концепції, основу якої складають три компоненти – навчання, праця і організаційний процес, тобто похідні від знання. В даний час значення знань настільки зросло, що управління знаннями розглядається як головна передумова стратегічного успіху підприємства.

Основним положенням науки про управління знаннями являється те, що

нематеріальні активи організації (знання і досвід співробітників, колективний досвід) являються не менше цінними, ніж матеріальні активи (фінанси, майно). Відповідно, управління знаннями спрямовано на більш ефективне управління такими активами і їх накопичення усередині організації.

Аналіз відмінностей між фінансовим і інтелектуальним капіталом дозволяє визначити низку важливих характеристик знань в організації. До них можна віднести наступні характеристики:

1) знання як категорія можуть бути визначені як розуміння, усвідомлення, знайомство з чим-небудь, набуте через дослідження, нагляд, а також у вигляді досвіду, одержаного з часом;

2) знання – це здібність організації на основі внутрішніх і зовнішніх наглядів постійно розпізнавати явища у всіх областях своєї діяльності;

3) знання – це стан постійної пильності організації, уважного і чуйного ставлення до самих «незначних» ознак змін;

4) знання означає також здібність організації попереджувати події, формувати майбутнє.

З позиції знання компетенція як спосіб взаємодії задачі або ситуації із здібностями людини являється не стабільною перевагою, а динамічною подією, тобто продуктом взаємодії виклику, відповідальності, творчості і самого процесу вирішення проблеми.

В цьому значенні компетенція не може бути створена тільки шляхом навчання. Вона формується і виявляється плідною лише в сприятливих умовах. Створення таких умов і є важливою задачею управління знаннями і освітою в організації.

Головним споживачем знань виступає особистість, однак повноцінна реалізація набутого освітнього потенціалу стає можливою часто лише при активному залученні в цей процес підприємств і організацій, об'єднань громадян, які не тільки привласнюють результати функціонування освітнього потенціалу, але і забезпечують умови для його розгортання. Успішна діяльність підприємства прямо залежить від того, які можливості воно надає своїм співробітникам для підвищення освітнього рівня.

Підкреслюючи надзвичайну важливість знань і освіти працівників підприємства, формування потенційних можливостей їх підвищення, слід, перш за все, визначити поняття «освітній рівень» і його складові.

На нашу думку, визначення поняття «освітній рівень персоналу» повинне виходити, перш за все, з вимог роботодавців. Ці вимоги до персоналу включають загальні вимоги до особистості кандидата (стать, вік, здоров'я), професійно-кваліфікаційні вимоги (освітній рівень, додаткові професійні навички), відповідність умовам роботи.

Вимоги до персоналу включають також певний набір особових якостей працівника, а саме бажання і здібність до навчання; різносторонність і гнучкість інтересів, талантів, ерудиція працівника; високий професіоналізм у

вибраній сфері; навиків спілкування (включаючи те, як ви говорите, слухаєте і розумієте); уміння творчо вирішувати проблеми; здібність працювати в колективі.

Таким чином, вимоги роботодавців до освітнього рівня персоналу не зводяться безпосередньо до сукупності професійних знань і навиків, відповідних вибраній спеціальності і посаді, а включають наявність потенційної здібності до подальшого навчання і творчих здібностей працівника, наявність навиків спілкування з іншими людьми, можливості працювати єдиною командою.

Слід зазначити, що дані вимоги покликані сформувати таку систему персоналу підприємства, яка сприятиме збереженню і підвищенню рівня його конкурентоспроможності. Конкурентні переваги підприємства визначаються такими особистими характеристиками, як інтелектуальний розвиток, висока професійна компетентність, різностороння винахідливість, інноваційна активність, самостійність творчого пошуку.

Освітній потенціал персоналу підприємства, сформований на основі цих вимог, може суттєво вплинути на конкурентоспроможність підприємства при умові, що «всі складові елементи технології роботи з персоналом – набір, вибір, адаптація, кар'єропосування, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації і організації праці з'єднано в одну цільну програму, що є частиною стратегії управління конкурентоспроможністю підприємства.

Освітній рівень характеризує накопичений освітній, трудовий, соціальний, науковий, інтелектуальний і творчий потенціал, який створює основу сукупних знань – духовне багатство суспільства, яке є важливою передумовою як розвитку самої людини, так і зростання ефективності відтворювального процесу. Тому, кажучи про освітній рівень персоналу підприємства, необхідно аналізувати не тільки справжній рівень знань, навиків і умінь людини, а виявляти його потенційні здібності в цій області.

В процесі загальної і професійної освіти ці якості трансформуються в знання, уміння, навиків і стереотипи, які обумовлюють поведінку, вчинки, практичні дії і рішення людини в його професійній діяльності. Ефективність професійної діяльності людини, визначена його освітнім рівнем, безпосереднім чином впливає на результати діяльності підприємства і рівень його конкурентоспроможності в цілому.

Дослідження впливу освітнього рівня персоналу на конкурентоспроможність підприємства показує, що освітній рівень працівника слід розглядати більш широко, ніж просту наявність знань і навиків, передбачених його спеціальністю і кваліфікацією.

Вплив на конкурентоспроможність підприємства здійснює також професійний рівень співробітників – їх досвід, знання, вік, внесок в результати діяльності підприємства.

Поряд з освітнім і професійним рівнем, для забезпечення

конкурентоспроможності підприємства, на наш погляд, важливі етичні, соціально-психологічні якості працівника, такі як здатність працювати в колективі, відчуття відповідальності, добросовісне ставлення до праці. Саме ці якості сприяють формуванню здорового клімату в колективі, підвищенню задоволеності працівника результатами своєї праці, досягненню кращих результатів діяльності окремої людини і підприємства в цілому.

Таким чином, на нашу думку, освітній рівень працівника слід розглядати як сукупність характеристик, що включають крім знань і навиків, передбачених професійно-кваліфікаційними характеристиками, також і соціально-психологічні, етичні якості, що визначають культуру праці працівника.

Тому освіта перестає бути коротким періодом в житті людини і стає безперервним. В зв'язку доцільно виділяти три послідовні етапи формування освітнього рівня персоналу підприємства (рис. 1).

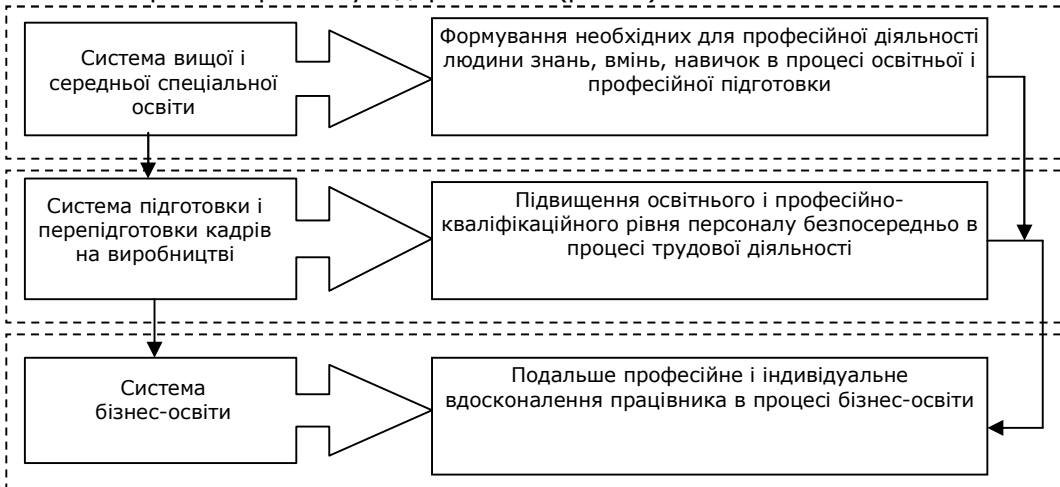


Рис. 1. Етапи формування освітнього рівня персоналу підприємства

Послідовне проходження цих етапів працівником підприємства в процесі його професійної діяльності дозволить забезпечити безперервність системи освіти протягом всього життя, задовольнити вимоги роботодавців до освіти і професійного зростання професіонала, підвищити результативність діяльності підприємства і його конкурентоспроможність за рахунок високого освітнього рівня персоналу.

Подальший розгляд сутності освітнього рівня персоналу, принципів його формування і впливу на конкурентоспроможність підприємства визначає необхідність дослідження вимог до освітнього рівня працівника, професійно адаптованого до вибраної сфери діяльності.

Перш за все, найважливішою вимогою є професіоналізм у вибраній сфері діяльності. При цьому поняття «професіоналізм» не обмежується наявністю відмінних знань у вибраній області. Спеціалісту необхідне системне бачення проблем, які виникають в професійній діяльності, шляхів їх вирішення,

можливостей і обмежень, тенденцій і перспектив розвитку галузі на прикладі діяльності провідних вітчизняних і зарубіжних підприємств. Однак саме професійна компетентність виступає визначальною характеристикою освітнього рівня персоналу.

Наступною вимогою, яка пред'являється до освітнього рівня персоналу, є інноваційний характер мислення і готовність до змін, творча спрямованість вирішення проблем, бажання і здібність забезпечити умови для максимальної реалізації не тільки свого творчого потенціалу, але і потенціалу підлеглих. А це вимагає психологічних знань, уміння розуміти інших людей, їх прагнення, мотиви і інтереси, уміння спрямувати їх на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Невід'ємною складовою професіонала є наявність системного мислення. Воно передбачає психологічну готовність, здібність і необхідні навички системного підходу до вирішення будь-яких проблемних ситуацій, уміння знаходити і ухвалювати адекватні цим ситуаціям рішення. Одночасно такому спеціалісту повинні бути властиві такі риси, як рішучість і уміння переконувати людей в доцільності рішень, що приймаються, здібність переконати людей в необхідності їх виконання, а також готовність брати на себе відповідальність за результати реалізації цих рішень.

Необхідна також наявність комунікаційних та організаторських здібностей. Вони повинні виявлятися в умінні легко вступати в контакт з людьми, в діловитості і здібності до міжособового, в першу чергу, ділового і управлінського спілкування, в умінні організувати ефективну спільну діяльність людей і створювати та підтримувати сприятливий психологічний клімат в колективі.

Всі ці вимоги до освітнього і професійного рівня працівника підприємства в сукупності складають набір необхідних якостей, що задовольняють потребам роботодавців.

Визначення основних характеристик знань в організації, принципи формування освітнього рівня персоналу підприємства і вимоги до нього з боку роботодавців дозволяють визначити структуру і основні напрями системи управління знаннями в організації.

Класичне розуміння процесу управління знаннями в організації сформувалося на основі детального розподілу праці і припускає диференціювання і сегментацію процесів навчання, праці і організаційної діяльності.

Диференціювання і сегментація навчання, праці і організаційного процесу вимагає часу і дотримання певних ієрархічних правил. В класичному варіанті сегментація звичайно починається з освіти (придбання знань), що документально виражається в кваліфікації, яка визначає допуск до виконання певного виду праці (функцій). Хоча сьогодні і затверджується думка про необхідність навчання протягом всього трудового життя, проте вважається, що

праця (можливість) як основоположна структура може стати продуктивною у вирішенні завдань і проблем, якщо їй передують засвоєння необхідних спеціальних знань.

Новий підхід до управління знаннями в організації передбачає, що освіта, праця, організація є замкнутими процесами, які протікають паралельно. Таким чином, створення сучасної системи управління знаннями на підприємстві відбувається шляхом взаємодії трьох основних процесів – праці, освіти і організації.

Планування і прийняття рішень особливо виразно показує необхідність нової парадигми управління знаннями, яка виключила б сегментацію праці, навчання і організаційного процесу. Ці три основоположні процеси виявляються ефективними, якщо вони будуть інтегровані, тобто синхронізовані і пов'язані один з одним. Стратегічне значення процесу «організація» у вигляді планів і рішень у рамках процесів «праця» і «навчання» стає зразу ж очевидним, якщо воно не обмежується індивідуальним (персональним) рівнем, а переходить на груповий (культурний) і інституційний (політичний) рівні. Саме в цьому і полягає головна задача управління знаннями на підприємстві.

Описана схема управління знаннями розрахована в першу чергу на малі і середні підприємства. Необхідність в її розробці викликана, зокрема, тим, що система менеджменту знань в крупних концернах з їх традицією диференціації виробництва і розподілу знань і відповідними структурами (наявність головного менеджера по науці на рівні правління або ради директорів) не здійснювана для малих і середніх підприємств.

Формування внутрішньофірмової системи управління знаннями в сучасних умовах стає найважливішим фактором успіху підприємства, забезпечує його конкурентні переваги. Дослідження ролі знань і освіти в діяльності підприємства визначає необхідність оцінки їх ролі в економіці, впливу освітнього рівня персоналу на економічні результати діяльності підприємства, і на його конкурентоспроможність в цілому.

Список використаних джерел:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение - экономический подход.. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. [Текст] / Г.С.Беккер. – М.: ГУВШЗ, 2003. – 672 с.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємств: Навч. посібник [Текст] / О.О.Гетьман, В.М.Шаповал. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 458 с.
3. Заяць Т.А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку. [Текст] / Т.А.Заяць, В.Л.Жаховська. – К.: Фенікс, 2008. – 312 с.
4. Колот А.М. Економіка праці та суспільно-трудові відносини: Підручник. [Текст] / А.М.Колот. – К.: КНЕУ, 2009. – 703 с.
5. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал в системі факторів формування економіки знань [Текст] / А.М.Колот // Економічна теорія. – 2007. – №2. – С.3-13.
6. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємств. Формування та оцінка: Навч. посібник. [Текст] / Н.С.Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
7. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: Інноваційний вимір: Монографія. [Текст] / Е.М.Лібанова. – К., 2008. – 316 с.