

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ЯК ОДНА З ОСНОВНИХ УМОВ ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті висвітлено сучасні підходи до управління людськими ресурсами, узагальнено зовнішні і внутрішні фактори формування й розвитку кадрового потенціалу, досліджено його ключову роль у розвитку організації.

Ключові слова: управління, людські ресурси, розвиток кадрового потенціалу організації, чинники формування кадрового потенціалу.

Постановка проблеми

Світовий досвід переконливо свідчить про те, що на межі останніх десятиліть принципово змінився погляд на роль і місце кадрового потенціалу організації в реалізації її стратегічних завдань розвитку. Якість цього потенціалу, його готовність до інновацій визнано головними продуктивними силами розвитку організації, що суттєво вплинуло на вибір оптимальної моделі кадрової політики [1; 6].

Система освіти є кузницею кадрового потенціалу держави в різних сферах організації суспільства: політичній, економічній, культурній (складовою якої є освіта). В цьому контексті особливий статус має післядипломна освіта, яка з огляду на свою місію своєрідно впливає на підвищення кадрового потенціалу в тій чи іншій галузі.

У сфері освіти діє вже стабільна система післядипломної педагогічної освіти (ППО). Система післядипломної педагогічної освіти, функціонування якої орієнтовано на інтеграцію професійних якостей і розширення компетентностей педагогічних і керівних кадрів освітньої галузі, є важливою складовою національної вищої освіти, спроможною забезпечити розвиток кадрового потенціалу в різних напрямках (методологічному, організаційному, технологічному).

Зазначимо, що однією з тем загальноєвропейської теорії розвитку кадрового потенціалу є підготовка людини нової формації, яка забезпечить здатність людства вийти на новий виток розвитку. Формується новий тип професіоналів, які прагнуть якісно виконувати фахові завдання, уміють і хочуть професійно розвиватися, користуються попитом на ринку праці. Водночас вони самі спроможні «нав'язувати» правила ділової гри і пропозиції, від яких роботодавець не може відмовитися. Уже нині маємо конкуренцію організацій за перспективних фахівців, пошук яких є настільки ж важливим, як і глобальні стратегії розвитку продуктивної діяльності.

Виклад основного матеріалу

Нова парадигма розвитку цивілізації на перший план вивела розвиток людського потенціалу в межах концепції людиноцентризму за умови збереження навколишнього середовища. Тобто людину, її потреби і розвиток визнано основними передумовами прогресу, змістом соціальної політики кожної держави, складовою національного багатства. Дедалі більше дослідників визначають, що людський капітал є найціннішим ресурсом постіндустріального суспільства, набагато ціннішим, аніж природне або нагромаджене багатство. Нині у провідних країнах інтелектуальний капітал визначає темпи економічного розвитку та науково-технічного прогресу. Так, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять лише 19%, природні ресурси — 5%, а людський капітал — 76% [4].

Україна — держава, що володіє вагомим науково-технічним кадровим потенціалом, який відчутно впливає на її соціально-економічний розвиток. Водночас чисельність її наукових кадрів зменшується, на відміну від більшості європейських країн, що стримує реалізацію євроінтеграційних прагнень держави. Кадровий потенціал будь-якої організаційної структури (установи) визначається не тільки кількісним складом персоналу, який безпосередньо чи опосередковано пов'язаний з її організаціями, а й його активами [5].

Кадровий потенціал, на наш погляд, — це трудові можливості організації, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. Основою для трудової і творчої діяльності є наявність відповідних

здібностей, схильностей, а також можливості реалізації професійного потенціалу. Складовими кадрового потенціалу є освіта, рівень кваліфікації, професійні здібності, професійні навички, психометричні характеристики кадрів [2].

Поняття «потенціал» походить від латинського *potential* — сила. Як правило, це сукупність можливостей, джерел, засобів тощо, які можуть бути приведені в дію, використані для виконання певних завдань, досягнення поставлених цілей; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі (військовій, економічній, творчій, життєвій) [11].

Під час проведення відбору потенційних кандидатів на посаду або під час планової атестації кадрів та встановленні оплати праці враховуються всі чинники, зокрема, кваліфікаційні вимоги й обсяг специфічних знань фахівців. Слід мати на увазі, що кожна людина має свої психофізіологічні характеристики, які позитивно або негативно впливають на її творчі можливості. Так, перешкоджають реалізації нововведень такі психофізіологічні характеристики людини, як консерватизм, відсталість, песимізм, страх краху, небажання переучуватися, інертність, бюрократичність, професійна заздрість, недовіра, самозакоханість тощо; стимулюючими факторами, на нашу думку, є винахідливість, інтерес до нового, рішучість, готовність до ризику, інтелект, креативність, організаторські здібності, ініціативність тощо.

Кадровий потенціал — це змінна величина, яка не може бути сталою. Працездатність людини й акумульовані в процесі її трудової діяльності творчі здібності підвищуються в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці й життєдіяльності. Але вони можуть і зменшуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я, посилюється режим праці тощо. Якщо йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника, який зараз обіймає ту чи іншу посаду, а його можливостями в довгостроковій перспективі з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації тощо.

Ми дійшли висновку про те, що глибока структуризація кадрового потенціалу дає змогу розглядати його як динамічний параметр суспільно значущих відносин, розвиток якого обумовлено швидкими якісними змінами рівнів освіченості самих працівників і засобів їхньої професійної діяльності, виявляти сучасні співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного його зростання. Водночас це зумовлює розробку організаційної моделі формування кадрового потенціалу з урахуванням взаємодії більшого числа факторів, приведених до загальної основи.

Підвищення рівня освіченості працівників є фактором підвищення рівня знань і творчої активності кадрового потенціалу організації. Саме це визначає якість галузевого і відповідно загальнонаціонального людського потенціалу, що формується й накопичується аналогічно матеріальному і є капіталом накопичення (освіта, знання, навички і досвід). Національна вища освіта не виняток у розгляді цього аспекту формування галузевого кадрового потенціалу.

Формування кадрового потенціалу будь-якої освітньої установи являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання знань та вмінь фахівців, який охоплює їхнє навчання, набуття практичних навичок і цільове використання в певних умовах. Результативність означених процесів залежить від особистих якостей і потенціалу працівника як сукупності професійно значущих його характеристик, які визначають можливість і межі його участі у трудовій діяльності. Дослідження розвитку напрямів і чинників розвитку кадрового потенціалу організації як однієї з умов досягнення стратегічних цілей її функціонування свідчить про те, що нині недостатньо приділяється уваги питанням систематизації і класифікації факторів, що визначають формування й використання кадрового потенціалу [3; 7].

На нашу думку, на формування кадрового потенціалу організації суттєво впливають фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ її функціонування, що зумовлює їх виявлення й узагальнення. Ці фактори мають ознаки різних рівнів і спрямувань (загальнодержавного, галузевого, спеціалізованого, корпоративного тощо).

До загальнодержавних і галузевих факторів зовнішнього середовища функціонування організації будь-якої спеціалізації (макрорівня) ми відносимо:

- *економічні фактори*: залежність темпів зростання/зменшення обсягів продуктивної діяльності

особистості від задоволення її власних потреб; прожитковий мінімум; рівень розвитку сфери продуктивної діяльності особистості (для *освітньої галузі*: кількість вищих навчальних закладів держави, можливість навчання на бюджетній основі, підвищення кваліфікації, стажування за кордоном тощо);

- *податкову політику держави* (може призвести до погіршення фінансового стану організації);
- *державне регулювання у сфері трудових відносин* (трудове законодавство щодо правового захисту працівників, виплата компенсацій і диференціація доходів; рівень безробіття у державі);
- *науково-технічний прогрес* (технічна і технологічна оснащеність процесів і технологій продуктивної діяльності, загальнодержавний і галузевий рівні використання науково-технічних досягнень тощо) [3];
- *техніко-технологічні фактори* (рівень розвитку процесів і технологій продуктивної діяльності особистості й організації, у цілому);
- *соціально-економічні фактори* (інтенсивність процесів і технологій продуктивної діяльності, використання творчого потенціалу);
- *демографічні фактори* (забезпечення умов відтворення населення за його основними структурними елементами у просторовій і часовій визначеності з урахуванням концепції національної безпеки) [10];
- *національні та культурно-освітні особливості* (рівень культури та трудової активності населення);
- *екологічні фактори* тощо.

Розглянемо чинники, що впливають на розвиток кадрового потенціалу.

Узагальнену класифікацію зовнішніх чинників формування та використання кадрового потенціалу підприємства в умовах ринку показано на рис. 1.



Рис. 1. Фактори зовнішнього середовища (макрорівня)

Водночас до факторів зовнішнього середовища на мікрорівні (корпоративного на рівні конкретної організації) доцільно, на наш погляд, віднести: власну кадрову політику і знання політики організацій «потенційних конкурентів»; територіальні фактори (природно-кліматичні умови, мобільність населення тощо); конкурентоспроможність «потенційних конкурентів» (продуктивність, інтенсивність, кадровий потенціал тощо).

До *факторів внутрішнього середовища* продуктивної діяльності організації, що впливають на формування її кадрового потенціалу, ми відносимо:

- *мету діяльності і стратегію розвитку* (наявність стратегічного планування на підприємстві, стратегічних кадрових програм та вибору раціональних методів цінової політики);
- *кадрову політику* (формування, розвиток, використання і збереження кадрового потенціалу);

- образ корпоративної структури (рівень застосування іміджевих технологій, рейтингу, рівень рекламної діяльності, привабливість для окремих працівників як можливість просування у службовій діяльності);
- технологічний та організаційний рівні продуктивної діяльності працівників та організації, у цілому;
- фінансово-економічні можливості;
- рівень маркетингової діяльності (визначення реальної величини попиту фахівців і послуг, наявність джерел покриття кадрової потреби);
- професійно-кваліфікаційні фактори (рівень освіти, кваліфікацію, зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу);
- рівень організаційної культури як умову матеріального та морального стимулювання;
- соціально-психологічні і морально-етичні фактори (оперативну поінформованість членів колективу, психологічну сумісність між членами колективу, психофізіологічний стан працівників) тощо (рис. 2).

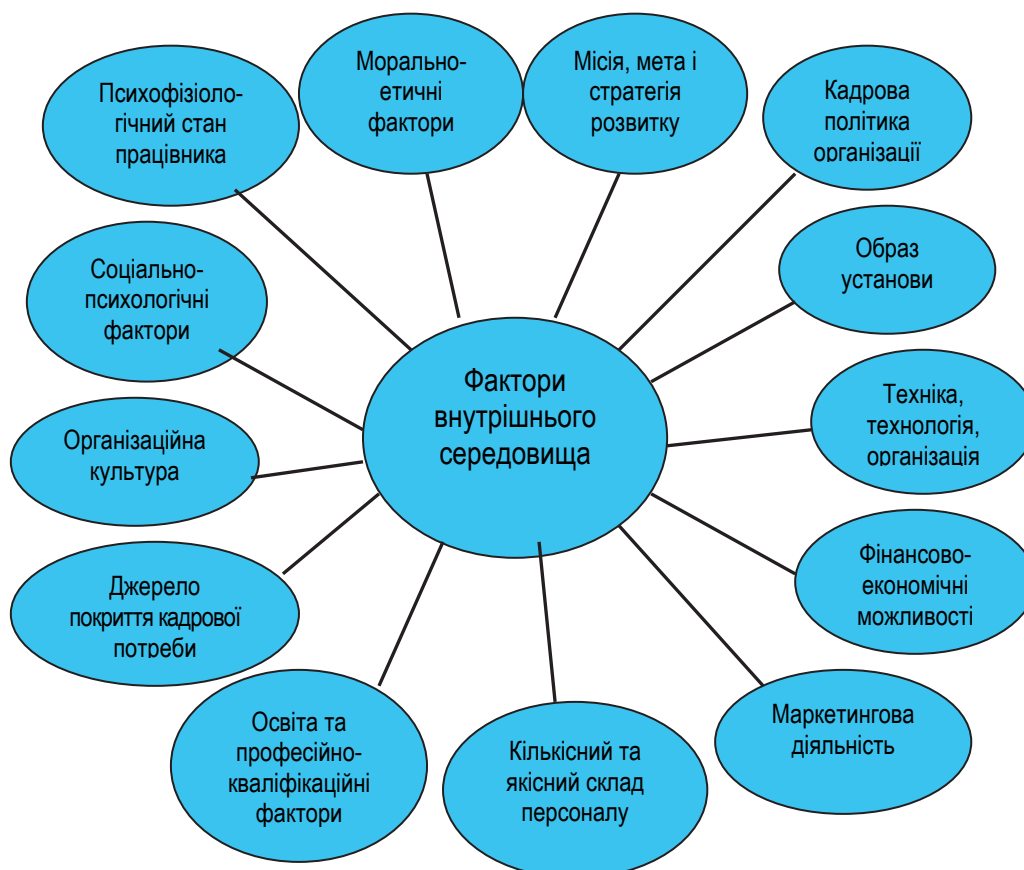


Рис. 2. Фактори внутрішнього середовища

Фактори зовнішнього і внутрішнього середовищ одночасно впливають на вибір шляхів і технологій формування кадрового потенціалу. Проте найвпливовішим фактором в умовах ринкової економіки стала освіта як розміщення власного капіталу особистості, сім'ї, організації і суспільства. Рівень освіченості кожної особистості визначає суспільно значущий інтелектуальний капітал і є одним із головних чинників підвищення якісних характеристик кадрового потенціалу, формування якого є необхідною умовою розвитку освітніх систем та економічного зростання суспільства. За цих умов стає актуальною проблема підготовки компетентного персоналу, спроможного самостійно знайти шляхи самореалізації і самовдосконалення. Розвиток кадрового потенціалу в цьому напрямі сприятиме розробці й реалізації ефективної стратегії розвитку організації з урахуванням динаміки економічних, технологічних, інформаційних, соціально-структурних процесів у суспільстві [1].

Сутність розвитку кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти в контексті досягнення стратегічних цілей організації полягає, на наш погляд, у тому, щоб підвищувати якість кадрового потенціалу в двох стратегічних векторах, потенціал самих закладів післядипломної педагогічної освіти і

потенціал тих, хто є замовником освітньої послуги, навчається в системі післядипломної педагогічної освіти, а також підвищує свою фахову компетентність. При цьому якість кадрового потенціалу слід розглядати з позиції специфічних параметрів цієї якості, представлених на рис. 3.

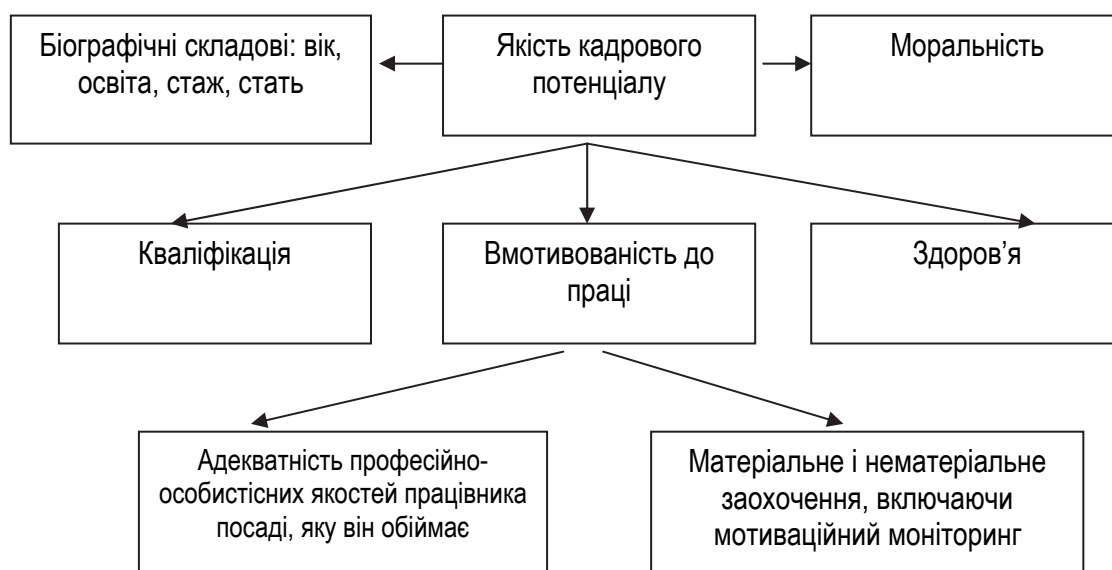


Рис. 3. Параметри якості кадрового потенціалу організації

Отже, на формування й розвиток кадрового потенціалу організації впливають суспільно-політичні чинники, державне регулювання (законодавче, адміністративне), економічні методи (ціноутворення, податки, встановлення соціально-економічних норм та нормативів, мінімальних соціальних гарантій), ринкова ситуація, соціально-демографічний стан, досягнення науково-технічного прогресу, рівень розвитку системи освіти, культурні фактори, стан галузі, у якій функціонує організація, тощо. Будь-яка установа чи організація, незалежно від форми власності й організаційної структури, має вибрати організаційну модель формування кадрового потенціалу, відповідну сучасним умовам розвитку суспільства [5; 8; 9].

Водночас, незалежно від форм власності та організаційної структури, організація має обрати для себе відповідну організаційну структуру, яка б забезпечила найефективніше управління кадрами, що, врешті-решт, вплине на володіння організацією ознаками цілісності досягнення стратегічної мети [5].

Висновки

Ринкові перетворення в суспільстві зумовили зміни методів і форм роботи з кадрами, окреслили нові межі функціоналу кадрових служб, актуалізували проблему управління людськими ресурсами, зокрема формуванням кадрового потенціалу. Результати проведеного аналізу свідчать, що умовою для розв'язання означеної проблеми є наявність гнучкої й динамічної системи, проектування якої відбувається з орієнтацією на формування та розвиток високопрофесійного кадрового потенціалу з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку аналогічних систем. Головною відмінністю сучасної концепції управління кадровим потенціалом є віднесення цього напряму до однієї з провідних складових стратегій управління підприємством.

Реалізація такого підходу забезпечить, на нашу думку, наявність в організації високопрофесійного людського ресурсу, сформованого з урахуванням особистісних характеристик працівників, якості професійно-кваліфікаційної підготовки; трудових, особистісних, психологічних і фізіологічних особливостей розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент в системі освіти: навч. посіб. / Г.А. Дмитренко. — К. : МАУП, 1999.
2. Економіка підприємства / за ред. С.Ф. Покропівного. — К. : КНЕУ, 2007. — 728 с.

3. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание / В.Ю. Иванов // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005.
4. Кибанов А.Я. Управление образованием / А.Я. Кибанов. — М. : Кнорус, 2008. — 208 с.
5. Киров С.Г. Андрологические аспекты формирования корпоративной компетентности современного специалиста / С.Г. Киров // Человек и образование. — 2010. — № 1(22). — С. 75–79.
6. Орбан-Лембрик Л.Є. Психологія управління: посіб. / Л.Є. Орбан-Лембрик. — К. : Академвидав, 2003. — 567 с.
7. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. — Житомир : ЖІТІ, 2003. — 304 с.
8. Осовська Г.В. Менеджмент організацій: для самостійного вивчення: навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. — К. : Кондор, 2009. — 378 с.
9. Поплавська Ж. Економіко-філософські аспекти людського капіталу / Ж. Поплавська, В. Поплавський // Формування ринкових відносин в Україні. — 2005. — № 7. — С. 73–77.
10. Ромашов О.В. Социология труда и экономическая социология / О.В. Ромашов. — М. : Гардарики, 2007. — 447 с.
11. Словарь по социальной педагогике: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост. Л.В. Мардахаев. — М. : Академия, 2002. — С. 215.
12. Чернишова Є.Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти в умовах трансформації українського суспільства / Є.Р.Чернишова // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць; голов. ред. В.В. Олійник. — К., 2010. — № 2(15). — С. 150–159.

Чернышова Е.Р.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ УСЛОВИЙ ДОСТИЖЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье отражены современные подходы к управлению человеческими ресурсами, обобщены внешние и внутренние факторы формирования и развития кадрового потенциала, исследована его ключевая роль в развитии организации.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, развитие кадрового потенциала организации, факторы формирования кадрового потенциала.

Chernyshova E.R.

DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE SYSTEM OF POSTGRADUATE PEDAGOGICAL EDUCATION AS ONE OF THE ESSENTIAL CONDITIONS FOR ACHIEVING THE STRATEGIC GOALS OF THE ORGANIZATION

The modern approaches of human resource management are shown, the external and internal factors of formation and development of human resources of the system of postgraduate pedagogical education are generalized, and its key role in developing of educational organization is researched in the article.

Key words: management, human resources, personnel potential development of the organization, the factors of personnel potential forming.