

**І.Р. Бузько** (Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Луганськ, Україна)

**Ю.Ю. Д'яченко** (Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Луганськ, Україна)

### ФОРМУВАННЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ОСНОВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

*У статті проаналізовано підходи до формування методологічних основ розвитку персоналу. На підставі аналізу парадигм економічної науки та визнання плюралізму концепцій методології сучасної економічної науки висунуто вимоги до організації навчання персоналу.*

*Ключові слова:* методологія, розвиток персоналу, навчання.

*Літ. 25.*

**И.Р. Бузько** (Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля, г. Луганск, Украина)

**Ю.Ю. Дьяченко** (Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля, г. Луганск, Украина)

### ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

*В статье проанализированы подходы к формированию методологических основ развития персонала. На основе анализа парадигм современной экономической науки и признания плюрализма концепций методологии современной экономической науки выдвинуты требования к организации обучения персонала.*

*Ключевые слова:* методология, развитие персонала, человеческий капитал, обучение.

**I.R. Buzko** (East Ukrainian National University of Volodymyr Dal, Lugansk, Ukraine)

**Y.Y. Dyachenko** (East Ukrainian National University of Volodymyr Dal, Lugansk, Ukraine)

### FORMATION OF METHODOLOGICAL GROUNDS FOR STAFF DEVELOPMENT

*The article analyzes the approaches to formation of methodological grounds for staff development. Basing on the analysis of paradigms in the contemporary economic science and accepting the pluralism of methodologies within contemporary economic science the requirements to organization of staff training are developed.*

*Keywords:* methodology; staff development; human capital; training.

**Постановка проблеми.** Ефективне управління персоналом є одним із головних чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах поглиблення євроінтеграції України [6]. Складовою управління персоналом є його розвиток – формування якостей персоналу, що відповідають вимогам підприємства [7, 190]. Економічні аспекти цього процесу в Україні ґрунтовно висвітлено в працях українських і зарубіжних вчених [9; 10; 14; 17; 20; 24; 25]. Основним напрямом розвитку персоналу є навчання, тобто формування у працівників професійних знань, умінь, навичок і компетенцій за допомогою певних методів [12; 15, 455]. Навчання як складова розвитку персоналу здійснюється в межах відповідної системи, принципи та способи побудови якої визначаються методологією [19] розвитку персоналу на основі певної базової економічної теорії – економічної парадигми.

**Аналіз останніх досягнень і публікацій.** Парадигмою економічної науки є сукупність основоположних передумов, положень і припущень, що закладаються в економічний аналіз, і методів такого аналізу. Виділяють такі сучасні парадигми економічної науки: неокласичну, нову інституційну та еволюційну [11; 21, 7–8]. Парадигма визначає методологію, згідно з якою проводиться аналіз і синтез системи розвитку персоналу. Вітчизняні й зарубіжні вчені-економісти (О.А. Грішнова [9], Дж. Джой-Метьюз [10], Д. Манкін [24], В.А. Савченко [17], Р. Свансон [25], П. Сенге [18], П. Форсиф [20]) досліджують як теоретичні, так і практичні аспекти розвитку персоналу. Фундаментальні питання, зокрема методологія розвитку персоналу, потребують подальшого вивчення.

**Невирішені частини проблеми.** Невелика кількість праць з методології розвитку персоналу пояснюється плюралізмом методологічних основ сучасної економічної науки [1; 16]. Розмаїття підходів до розвитку персоналу є наслідком особливості економіки як науки «думати в термінах моделей, що поєднуються з мистецтвом обирати моделі, які підходять до сучасного світу» [23]. Складна та розгалужена система економічних зв'язків і велика швидкість сучасних економічних процесів унеможливають вибір однієї «правильної» моделі системи навчання персоналу для всіх можливих комбінацій внутрішніх і зовнішніх чинників на підприємстві. З іншого боку, за наявності багатьох підходів до розвитку персоналу та досвіду їх впровадження, є певний дефіцит розуміння фундаментальних основ розвитку персоналу.

**Мета дослідження.** На підставі аналізу передумов розвитку персоналу визначити методологічні основи розвитку персоналу.

**Основні результати дослідження.** Спираючись на визначення методології як галузі знання, що встановлює систему понять та їх відношень в певному виді науково-практичної діяльності, наукову діяльність у методології можна розглядати крізь призму співвідношення наукової істини й позанаукових елементів і відокремлення першої від других (нормативна або прескриптивна методологія) із залученням соціально-історичних і конкретно-наукових чинників формування теорій (позитивна або дескриптивна методологія) [2]. Розглянемо передумови методологічних основ розвитку персоналу.

Світ за своєю природою є складним і неергодичним, тобто таким, що має змінну в часі структуру [14], яка не піддається точному розрахунку й прогнозуванню змін. Це призводить до принципової неможливості точного передбачення стану світу та наслідків діяльності людини в ньому. Але людина для організації своєї діяльності стикається з необхідністю планувати майбутні дії на підставі набутого досвіду. Усвідомлення минулого, його опанування відноситься до ретроспективної діяльності людини. Планування майбутніх дій відбувається в межах проспективної діяльності людини. Проте і ретроспективна, і проспективна діяльність стикаються з принциповою неможливістю точного опису як минулих, так і майбутніх подій. Невизначеність минулого полягає у неповноті інформації про людину, суспільство та світ. Непередбачуваність майбутнього, очевидно, є принциповою властивістю світу. Людина прагне до зменшення невизначеності, і минуле вона намагається структурувати за допомогою розширення уявлень про світ, що складає зміст навчання, а потреба у

визначеності щодо майбутнього проявляється в інтенціональності мислення, що втлюється у спроможності людини будувати та виконувати плани власних дій на базі набутих у процесі навчання знань, навичок і вмінь.

Розглянемо шляхи вирішення суперечностей між невизначеністю світу та потребою у визначеності його картини для людини як суб'єкта системи економічних відносин. Щодо минулого — ця суперечність вирішується за допомогою знань (абстрактних конструкцій, які породжуються у процесі навчання), системи їх створення, збереження та відтворення, а також засобів інтерпретації й оцінювання знань, що у сукупності можна назвати інфраструктурою знань. Теорії, які є результатами навчання, можна поділити на такі види: логіко-конструктивістські теорії, які описують світ; когнітивні теорії, які пояснюють процес мислення людини; соціологічні, економічні, політичні та культурологічні теорії, об'єктом яких є суспільство. Відповідно до цього поділу, сьогодні в методології економічної науки існують два ключових напрями досліджень, які можна назвати логіко-когнітивістським та соціально-конструктивістським [2]. Перший напрям тяжіє до нормативної (прескриптивної) методології, що має фундаменталістський характер, другий — до позитивної (дескриптивної) методології релятивістського спрямування. Суперечність між невизначеністю світу та прагненням до визначеності щодо майбутнього вирішується шляхом створення інфраструктури, яка забезпечує сталий характер взаємодії між суб'єктами економічних відносин, тобто інститутів. За аналогією з інфраструктурою знань, інститути складаються з відносин між економічними акторами, системи створення, збереження та відтворення цих відносин і засобів їх інтерпретації й оцінки.

Сучасне суспільство, у тому числі його інститути, характеризується тенденцією до комерціалізації людського життя, перетворення всіх його аспектів на капітал (знань і вмінь — на людський капітал, спілкування та соціальних зв'язків — на соціальний капітал тощо) [8, 40]. Але, з іншого боку, вартість товарів усе більше залежить не від сукупної суспільної праці, яка міститься в них, а від вмісту знань, інформації та інтелекту [8, 41]; ефективність сучасного виробництва визначається вже не тільки витратами праці, а й ступенем розвитку людини та суспільства [8, 83–85]. В економіці знань людські здібності стають не засобами виробництва багатства, а власне багатством. Джерелом цього багатства стає діяльність, яка розвиває людські здібності [8, 87], зокрема, навчання персоналу.

Питання щодо методології навчання персоналу є неоднозначним і вирішується в межах обраної парадигми економічної науки. В методології економічної науки панує плюралізм концепцій [22]. Методологи пропонують більш-менш вдалі інтерпретації тих чи інших особливостей економічної науки, експериментуючи з різними ідеями (насамперед з філософії науки та соціальної філософії). В рамках постмодернізму, за твердженням одного з його фундаторів Ж.-Ф. Ліотара, «наше життя виявляється приреченим на зростання продуктивності. Оптимізація робочих характеристик системи, її ефективність стають критеріями її легітимності» [13]. Якщо в минулі часи легітимізація знання здійснювалася за допомогою загальноприйнятих наукових парадигм, то з останньої третини ХХ ст. недовіра до таких фундаментальних уя-

лень, трактування їх як відносних призвела до легітимізації знання через його операціоналізацію, прагматизацію й технологізацію. Критерієм істинності, в тому числі й знання, у сучасному суспільстві стає ефективність. Операціоналізація знання пов'язана також і з розповсюдженням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій [3]. Іншою особливістю знання у сучасній економіці є його «екстеріоризація» щодо суб'єкта, знаходження шляхів до одержання, зберігання й розповсюдження знань із мінімальною участю людини [13]. Метою цього процесу є збільшення ефективності виробництва, тому що все більший обсяг знання в сучасній економіці виробляється, обмінюється та споживається, стаючи товаром. Суб'єкти економіки прагнуть збільшення ефективності використання знань, тому остаточне рішення щодо змісту, обсягу та форм навчання приймається за критерієм максимальної ефективності (в її широкому розумінні) навчання [4]. При цьому також мають бути враховані і суспільні наслідки та впливи навчання. Основні вигоди від навчання розглядаються як для підприємства, так і для працівника.

Навчання персоналу підприємств забезпечується системою заходів, спрямованих на підвищення рівня знань персоналу в інтересах працівників, підприємства та суспільства. Метою системи навчання персоналу є приведення знань, навичок й умінь персоналу у відповідність до складності завдань працівників. Визначення змісту й обсягу навчання, а також кола працівників, для яких навчання є необхідним, є передумовою ефективної роботи системи навчання персоналу [5]. При визначенні вимог до обсягу та змісту навчання не можна обмежуватися тільки вимогами, які висуває виробництво й система управління підприємства. Навчання є засвоєнням досвіду, набутого у минулому, з утворенням навичок і знань про людину, економіку та світ задля зменшення невизначеності майбутнього. Тому система навчання персоналу має враховувати, в тому числі, соціально-культурні особливості працюючих: їхній менталітет, корпоративну культуру, яка склалася на підприємстві. До того ж, форми навчання персоналу мають враховувати психофізіологічні особливості людини з метою ефективного набуття знань та формування належних навичок і умінь. Зміст та обсяг навчання обирається з урахуванням стратегії розвитку підприємства залежно від посадових обов'язків працівника та його стосунків з іншими співробітниками. Важливим також є урахування взаємодії працюючого з об'єктами матеріального світу, інформацією та суспільством.

**Висновки.** При побудові системи навчання персоналу мають враховуватись ментальні особливості працівників і корпоративна культура підприємства з метою ефективного набуття знань та формування належних навичок і умінь, залежно від посадових обов'язків працівника.

1. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. — М.: Редакция журнала «Вопросы экономики», 2004. — 416 с.

2. Болдырев И.А. Экономическая методология сегодня: краткий обзор основных направлений // Журнал Новой экономической ассоциации.— 2011.— №9. — С. 47–70.

3. Бузько И.Р., Гончаров В.Н., Захаров С.В. Развитие евроинтеграционных процессов в сфере образования (опыт Украины) и возрастающая роль компьютерных технологий в подготовке конкурентоспособных специалистов // Материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. «Компьютерные технологии в науке, производстве, социальных и экономических процессах». — Новочеркасск: Темп, 2006. — Ч. 3. — С. 78–81.

4. Бузько І.Р., Дяченко Ю.Ю. Управління інтелектуальним капіталом підприємства і сучасні технології навчання // Економіка підприємства: теорія та практика: Зб. мат. Міжнар. наук.-практ. конф. (23–24 березня 2006 р.). – К.: КНЕУ, 2006. – С. 62–64.
5. Бузько І.Р., Дяченко Ю.Ю., Немашкало О.А. Оцінка людського капіталу як інструмент управління навчанням персоналу // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №2. – С. 117–123.
6. Бузько І.Р., Шаповалова Т.В., Гайрапетян В.Л., Дяченко Ю.Ю. Вплив євроінтеграційних процесів у сфері освітніх послуг на формування персоналу підприємств: Монографія. – Луганськ: ЛІПСТ, 2008. – 300 с.
7. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юристь, 2001. – 496 с.
8. Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. – М.: ГУ-ВШЭ, 2010. – 208 с.
9. Гришнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
10. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
11. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. – М.: Наука, 2004. – 240 с.
12. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
13. Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 1998. – 160 с.
14. Норт Д.С. Понимание процесса экономических изменений. – М.: ГУ ВШЭ, 2010. – 254 с.
15. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997. – 878 с.
16. Полтерович В.М. Кризис экономической теории // Экономическая наука современной России. – 1998. – №1. – С. 46–66.
17. Савченко В.А. Развитие персонала. – К.: КНЕУ, 2008. – 512 с.
18. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 1999. – 408 с.
19. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 570 с.
20. Форсиф П. Развитие и обучение персонала. – СПб.: Нева, 2004. – 192 с.
21. Человек в экономике и других социальных средах / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В.Г. Федотова. – М.: ИФРАН, 2008. – 195 с.
22. Davis, J.B. (2003). Economic Methodology Since Kuhn. In: A Companion to the History of Economic Thought. Samuels W.J., Biddle J.E., Davis J.B. (eds.). Oxford: Blackwell.
23. Keynes, J.M. (1973). The General Theory and After: Defence and development. Volume XIV of the Collected Works of John Maynard Keynes. London: Macmillan and Cambridge University Press.
24. Mankin, D. (2009). Human Resource Development. Oxford: Oxford University Press. 505 p.
25. Swanson, R.A., Holton, E.F. (2009). Foundations of Human Resource Development. 2nd edition. San Francisco: Berrett-Koehler. 538 p.

Стаття надійшла до редакції 27.12.2011.