

РОЛЬ ОСВІТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто сутність поняття "освіта", екстенсивний та інтенсивний підхід, особливості та принципи освіти дорослих, роль освіти у забезпеченні розвитку людських ресурсів виробничої організації.

Аннотация. Рассмотрены сущность понятия "образование", экстенсивный и интенсивный подход, особенности и принципы образования взрослых, роль образования в обеспечении развития человеческих ресурсов производственной организации.

Annotation. The essence of concept "education", extensive and intensive approach, features and principles of education of adults, the role of education in providing the development of human resources of industrial organization are considered.

Ключові слова: освіта, людські ресурси, навчання, знання, виробнича організація.

Розвиток людських ресурсів має подвійну систему джерел і подвійний ефект. З одного боку, сам працівник турбується за розвиток своїх здібностей. Однак його бажання та можливості не завжди співпадають з потребами організації, яка надає йому робоче місце. З іншого боку, виробнича організація має потребу розвивати здібності своїх працівників, однак результативність такого розвитку для організації залежить від їх толерантності. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба визначитися з умовами таких способів розвитку людських ресурсів, які б надавали можливість задовольняти потреби як власника робочої сили, так і власника робочого місця, на якому ця робоча сила може бути використана з найбільшою ефективністю.

Перетворення висококваліфікованих творчих підлеглих на інтелектуальних капіталістів робить їх зовнішнім середовищем для керівників. Практика ринкової економіки показала, що ефективне реагування на зовнішні непередбачувані зміни в господарюванні забезпечує стратегічне управління. Отже, зі зміною статусу творчого працівника впорядкування його активності можливе за умови переходу керівників від прямого впорядкування активності такого підлеглого адміністративними та економічними методами до непрямого впливу на поведінку через цінності культури, лідерство, соціально-психологічні та освітньо-виховні засоби.

Сьогодні не матеріальний і фінансовий капітал, а тільки людські ресурси створюють індивідуальність виробничої організації. Індивідуальність людських ресурсів неможливо скопіювати конкурентам, а тому перемогу в змаганні з конкурентами можна отримати, в першу чергу розвиваючи людські ресурси, формуючи свій інтелектуальний капітал. Важливу роль у розвитку людських ресурсів відіграє освіта. Знання – це ресурс, який набуває критичного значення в епоху інформатизації та інтелектуалізації економіки. Вони невіддільні від носія – людини. Об'єктивно життєвий цикл знань прискорено зменшується, а його носій втрачає свою конкурентоспроможність і цінність власного інтелектуального капіталу, якщо не обирає шлях перманентної освіти протягом життя. Виробнича організація в умовах нового суспільства – суспільства знань – може забезпечити свою життєздатність тільки за умови прискореного нарощування нематеріальних активів. Для цього вона від механічної моделі повинна перейти до поведінкової моделі, організації, яка вчиться і навчається.

На жаль, можна констатувати, що керівники підприємств поки що не надають відповідної уваги освіті, частково і через відсутність відповідних науково-методичних обґрунтувань, незважаючи на те що вже багато авторів вивчають цю проблему (серед них такі відомі вчені, як Р. Акоф, П. Друкер, Е. Брукінг, У. Букович, Р. Уільямс, А. Гапоненко, Т. Орлова, В. Заболотний, Н. Протасова, Д. Дорія та ін.).

Освіта – це не тільки носій цивілізації, але й чинник виробництва. Вона мала та буде мати суттєву роль у житті людини. Завдяки пізнавальному процесу відбувається революційний переворот у свідомості людини, і тільки інтенсифікація освітнього процесу забезпечить перехід від нижчого щабля цивілізації до найвищого. Колектив авторів монографії "Вплив євроінтеграційних процесів у сфері освітніх послуг на формування персоналу підприємств" дає таке тлумачення змісту цього поняття в контексті його функцій:

цілеспрямований процес виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, який супроводжується констатацією досягнення громадянином, що навчається, встановлених державою освітніх рівнів; соціальний інститут, що виконує функції підготовки та включення індивіда у різноманітні сфери життєдіяльності суспільства, залучення його до культури цього суспільства;

результат засвоєння систематизованих знань, умінь і навичок; необхідна умова – підготовка людини до життя та праці [1].

Розвиток людських ресурсів підприємства через освіту поєднує екстенсивний та інтенсивний підхід. Екстенсивний підхід передбачає відбір необхідної кількості людей, що володіють потрібними знаннями, вміннями та навичками, й об'єднання їх у потрібний час у потрібному місці для виконання функцій організації. Але основним предметом розвитку людських ресурсів через освіту доцільніше обирати інтенсивний шлях розвитку професійно-

кваліфікаційного потенціалу наявного персоналу (індивідуального або колективного), тобто перманентний розвиток через освіту їхніх здібностей.

В організаціях здебільшого говорять не про розвиток персоналу через освіту, а про його навчання. Проте робота зі словниками показує чітке розходження тлумачення цих термінів. Сутність цього розходження частково полягає в особливостях взаємодії між тим, хто вчить, і тим, кого навчають. У сфері розвитку людських ресурсів через освіту з позицій того, хто вчить, доцільніше вивчати процес навчання, у той час як з позицій тих, хто навчається, здобуває знання не тільки під керівництвом інструктора, але й самостійно, доцільно вживати термін "освіта".

Місце і роль поняття "розвиток людських ресурсів" можна проілюструвати, порівнявши його з визначеннями таких ustalених родових понять, як "освіта", "навчання" та "придбання знань":

освіта традиційно розглядається як найбільш структурований процес сприйняття наставлянь з метою інтелектуального та морального розвитку особистості [2];

навчання – більш-менш систематичні зусилля, спрямовані на засвоєння людьми, яких навчають, необхідних знань і навичок шляхом інструктування й практичних вправ [3];

придбання знань – це процес, який стосується людини, що вчиться; він передбачає не тільки нагромадження знань і досвіду за допомогою викладача, а й через самостійне вивчення проблем предметної області, нескінченний процес розвитку відповідальної за свою долю особистості [4].

Розвиток людських ресурсів – це термін, який у цьому дослідженні використовується для опису інтегрованого та цілісного, свідомого й активного підходу до вдосконалювання пов'язаних з робочою діяльністю знань і поведінки з використанням широкого спектра навчальних методів і стратегій. Зазначені стратегії і методи переважно мають за кінцеву мету допомогти індивідам, групам і компаніям повною мірою реалізувати свій потенціал за рахунок розкриття індивідуальних можливостей і підвищення ефективності роботи в конкретних умовах. Можна зробити висновок, що розвиток передбачає навчання мистецтву, використання нових можливостей і дій у навколишньому світі, пошук шляхів взаємодії з ним. У процесі розвитку існуючі варіанти вибору не заперечуються, а навпаки, до них додаються нові, тобто освіта, навчання і розвиток – поняття, тісно пов'язані між собою. Причому розвиток є тією кінцевою метою, яка об'єднує і того, хто вчить, і того, хто вчиться. У Словнику російської мови стверджується, що розвитком є "процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий, "від простого до складного". Можна вважати доцільним орієнтуватися саме на цей смисл поняття "розвиток" на рівні "загальне". Він переконує, що розвиток, по-перше, це безперервний і одночасно складний процес, по-друге, він неминучий. Розвиток освіти дозволяє інтегрувати старі та нові погляди, причому існуючі варіанти вмінь не відкидаються, а накопичуються.

Людина як особистість і економічний ресурс розвивалася й розвивається в процесі праці, що має колективну, соціальну форму. Пізнаючи світ і себе, вона використовує у своїй роботі усе більш складні джерела забезпечення її ефективності й, з одного боку, розвиває свої здатності перетворення навколишнього світу, з іншого – створює передумови задоволення своїх зростаючих потреб. Ускладнення трудової діяльності людини збагачує, соціалізує і психологізує її природну сутність, усе далі веде її від світу тварин. У соціальному плані праця обумовила формування таких особливих якостей людини, як: мова, мислення, спілкування, ціннісні орієнтації, світогляд тощо. У психологічному плані вона мала своїм наслідком подвійне перетворення інстинктів: з одного боку, їхнє гальмування, підпорядкування контролю розуму, з іншого – їхнє перетворення в новий, якісний стан пізнавальної діяльності – інтуїцію [5]. Чим інтенсивніше наповнюється діяльність виробничої організації непередбачуваними ситуаціями, тим більше вимагається від її персоналу, особливо управлінського, знань, якими збагачується інтуїція, підсвідомість людини.

Соціально-психологічний контекст розвитку людини обумовив насичення праці творчістю, ускладнення її колективних форм, зміну моделей виробничих організацій і одночасно моделей людини, на яких можуть бути побудовані організації та їх освітні процеси. У літературі пропонуються різні переліки моделей людини, однак їх автори поки не приділяють належної уваги їх операціоналізації і діагностиці. Наявність же інформації про склад реальних і бажаних характеристик моделі людини, які формують її поведінку в організації, її бажання вчитися, створює можливості для розробки відповідних механізмів більш ефективного її розвитку через освіту та використання її робочої сили.

Другою якісною характеристикою нового типу працівників у новій економіці слід вважати їх інноваційність. Термін "інновації" відносно до економіки вперше почав використовувати Й. Шумпетер. У своїй роботі "Теорія економічного розвитку" він представив інновації як впровадження новачків в економіку. Інакше кажучи, інновації – це "місток" між яким-небудь нововведенням (відкриттям, винаходом тощо) і кінцевим результатом праці.

Інноваційний процес загалом – складна послідовність і глибоко взаємозв'язана система дій різних сил і чинників. Чинників багато, але найголовнішим джерелом (суб'єктом) інноваційності в економіці, поза сумнівом, у всіх її формах є людина, яка володіє потенціалом інноваційності як своєю особливою якістю. Інновативність людини-працівника полягає у її здатності сприймати, розуміти, знаходити нову інформацію, нові знання й уміти впроваджувати (знаходити і використовувати) новачки в економіці. Для нової економіки, яка відрізняється новим технологічним і організаційно-економічним способом створення благ, інноваційність стає її атрибутом, внутрішньою особливістю. Ось чому інновативність людини-працівника слід визнати другою важливою рисою нової людини в новій економіці.

Третьою відмінною рисою нової людини, обумовленою особливостями нової економіки, а також новими соціокультурними умовами, є її здібність до партнерства. Під партнерством взагалі розуміється такий вид організації розподілу власності, при якому всі її члени беруть участь як рівні компаньйони. На мікрорівні економіки партнерством називають форму підприємництва, при якій два, три (декілька) суб'єкти спільно володіють активами підприємства. Але економічні партнерські взаємини мають особливості, що обумовлюють три специфічні напрями партнерства: партнерські відносини в самій економіці на її мікро- та макrorівнях; партнерські взаємини економіки та соціуму (суспільства); партнерські взаємини економіки та природи. За цих умов не логічний, а емоційний інтелект стає важливою складовою інтелекту людини. От чому третьою відмінною рисою нової людини є її здібність до партнерства.

Четвертою ознакою нової людини в новій економіці, крім інтелектуальності, інновативності, здібності до партнерства в його трьох основних напрямках, слід назвати освітню мобільність.

Під освітньою мобільністю розуміється здібність людини до безперервної освіти, безперервного навчання та перенавчання. Без цієї здатності працівник в інтелектуально-інформаційній економіці не має шансів на отримання відповідного робочого місця.

В освітній мобільності працівника в новій економіці будуть зацікавлені і підприємства, компанії, що змусить їх створювати особливу систему мотивації освітньої активності працівників, а це сприятиме розвитку цієї якості їх персоналу [6–10].

Для визначення необхідності розвитку людських ресурсів виробничої організації необхідно виявити існуючі проблеми у цій сфері та розробити заходи щодо їх вирішення. На особливу увагу заслуговують рекомендації, які стосуються особливостей організації освіти дорослих. Адаже у виробничій організації працюють люди різного віку, а динаміка скорочення життєвого циклу знань вимагає посиленої уваги до розвитку їх потенціалу відповідно до вимог середовища для інтелектуалізації капіталу. Для розв'язання цього завдання доцільно скористатися думкою О. Кендхова, який у статті "Гносеологія інтелектуального капіталу" дає йому таке визначення: "Інтелектуальний капітал – це знання, які є в організації і можуть використовуватися для одержання різних переваг перед конкурентами". Р. Салмон, посилаючись на Р. Тофлера, пише, що знання того, як організувати знання, є вирішальною конкурентною перевагою сучасного бізнесу.

Головна причина актуалізації освіти дорослих полягає в тому, що вона значною мірою буде сприяти формуванню в Україні суспільства знань. Також розвиток освіти дорослих залежить від опанування тими, хто її організує, методиками і технологіями андрагогіки – особливого наукового напрямку, який конкретно вивчає закони та закономірності освіти дорослих. В узагальненому виді особливості та принципи освітніх процесів у виробничій організації на основі положень андрагогіки представлено в таблиці.

Таблиця

Особливості та принципи освіти дорослих

Проблеми суспільства, які розв'язує андрагогіка	
Об'єктивні тенденції	Шляхи подолання
1	2
Старіння населення, відсутність мобільності дорослих у пошуках нової сфери самореалізації	Освіта дає змогу розв'язати проблеми соціальної напруженості в суспільстві через зміну розвитку сфер самореалізації людини, які відповідають сучасним вимогам суспільства
Зростання вимог до компетентності, якої потребують сучасні робочі місця; до професійної додаються інформаційна, соціальна	Сучасна освіта створює потенціал збільшення переліку різновидів компетентностей
Розвиток тенденцій зміни робочих місць працівниками, які володіють унікальними знаннями та навичками, створює проблему їх пристосування до організаційної культури	Гуманізація освіти розв'язує проблему пристосування дорослих до нового соціокультурного середовища
Темпи зростання знань, скорочення їх життєвого циклу сприяють зменшенню можливостей знаходити та використовувати необхідну інформацію для прийняття ефективних рішень	Освіта сприяє скороченню невідповідності темпів зростання знань і старіння населення

Закінчення таблиці

1	2
Особливості андрагогічної технології	
Орієнтація освіти на підвищення кваліфікації за рахунок отримання готових знань	Орієнтації освіти з підвищення кваліфікації на формування знань, як отримувати нові знання самостійно
Спосіб оволодіння людиною культурними цінностями – професійними, естетичними, політичними, екологічними тощо	Спосіб оволодіння дорослою людиною новими культурними цінностями – професійними, естетичними, політичними, екологічними тощо
Провідна роль у наданні освітніх послуг належить тому, хто навчає	Провідна роль у власній освіті належить споживачу освітніх послуг
Освіта недостатньо враховує індивідуальні особливості того, хто навчається	Освіта дорослих враховує потреби й індивідуальні особливості того, хто навчається, максимально відповідає його власним освітнім потребам і стимулює зростання цих потреб
Об'єктивні тенденції	Шляхи подолання
У традиційній освіті використовуються зовнішні стимули, орієнтація на стандартні потреби організації	У процесі навчання використовується природне прагнення людини до саморозвитку, самовдосконалення

Навчальний процес реалізується як передача знань від того, хто навчає, до того, хто вчиться	Освітній процес передбачає залучення до освітнього процесу споживача освітніх послуг
Освіта надається без урахування життєвого досвіду тих, хто навчається	Інтенсифікація освітнього процесу та його прагматизм забезпечується використанням життєвого досвіду дорослої людини
Освіта є джерелом формування досвіду	Освіта збагачує, розвиває досвід людини
Освіта формує світогляд людини	Освіта забезпечує розвиток світогляду дорослої людини
Освіта надає можливість використання з часом набутих знань для розв'язання особистої життєвої проблеми	Освіта надає можливість споживачу швидкого використання набутих знань на практиці
У результаті навчання людина отримує навички вирішення стандартних проблем і шляхів їх розв'язання	У результаті навчання людина повинна отримувати навички формулювання проблем і пошуку незвичайних шляхів їх розв'язання

Підводячи підсумки, можна вважати, що андрагогіка об'єднує знання про специфіку навчання дорослої людини з урахуванням її віку, освітніх і життєвих потреб, наявних і прихованих здібностей та можливостей, індивідуальних особливостей і досвіду, психіки та фізіології.

Ця наука вивчає форми, методи та засоби організації освіти дорослих з метою полегшення їхнього навчання, задоволення освітніх потреб, підвищення оперативності отриманої освіти під час вирішення життєвих проблем, досягнення індивідуальних цілей, самореалізації особистості.

Наук. керівн. Сатушева К. В.

Література: 1. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – № 4. – С. 28–33. 2. Кирхлер Э. Психологические теории организации: Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер, К. Майер-Петси, Е. Хофман ; пер. с нем. – Х. : Изд. "Гуманитарный центр", 2005. – Т. 5. – 312 с. 3. Китов А. И. Экономическая психология / А. И. Китов. – М. : Экономика, 1987. – 300 с. 4. Кір'ян В. А. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / В. А. Кір'ян. – К., 2006. – 19 с. 5. Клебанова Т. С. Моделирование экономической динамики : учебн. пособ. / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, О. Ю. Полякова. – Х. : ИД "Инжек", 2004. – 244 с. 6. Клок К. Конец менеджмента / К. Клок, Голдсмит Дж. – СПб. : Питер, 2004. – 368 с. 7. Коул Джеральд. Управление персоналом в современных организациях / Джеральд Коул ; пер. с англ. Н. Г. Владимировой. – М. : ООО "Вершина", 2004. – 352 с. 8. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / О. П. Кошулько. – К., 2008. – 20 с. 9. Кудрявцева М. Синергетический подход к вопросам изучения и управления андрагогическими системами / М. Кудрявцева. – М. : Новые знания. – 2004. – № 3. – С. 21–23. 10. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации : учебн. пособ. / Дж. К. Лафта. – М. : Русская деловая литература, 1999. – 320 с.