

Магістр 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

**ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ
ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ: СУТНІСТЬ І ЗМІСТ**

Анотація. Уточнено теоретичні засади дослідження професійно-кваліфікаційного потенціалу на рівні окремого працівника і колективу в цілому.

Аннотация. Уточнены теоретические принципы исследования профессионально-квалификационного потенциала на уровне отдельного работника и коллектива в целом.

Annotation. The theoretical principles of researching the professional and qualification potential are specified at the level of a separate worker and a collective as a whole.

Ключові слова: професія, кваліфікація, потенціал, професійно-кваліфікаційний потенціал, персонал, навички, знання, інтелект.

Розвиток світової економічної думки проходить через призму часу та розуміння людських відносин і праці. Він зумовлений діалектикою поглядів на людську складову й людські відносини у виробничій діяльності, визначається дбайливим сприйняттям минулого, перенесенням із нього в сьогодення найкращих думок і досвіду [1], доповненням їх сучасним баченням проблем.

Ця теза повною мірою стосується такого актуального на сьогодні предмета дослідження в менеджменті, як професійно-кваліфікаційний потенціал персоналу підприємства. Підходи до управління ним набувають нової орієнтації, яка знаходить відображення в моделюванні й упровадженні в практику процесів демократизації менеджменту, ефективного залучення персоналу до вирішення існуючих проблем підприємства і розробки критеріїв оцінювання ефективності даних процесів.

Ці зміни орієнтації суттєво впливають на професійно-кваліфікаційне забезпечення виробничих процесів, трансформацію

змісту традиційних професій, появу нових, що мають принципово новий перелік вимог до кваліфікації. У цих умовах зростає актуальність оновлення і впровадження в практику методик комплексного підходу до оцінювання професійно-кваліфікаційного потенціалу персоналу.

Розуміння важливості цієї діяльності, а також пов'язаних із нею значних витрат і складності оцінювання результатів через специфіку природи людського чинника ініціюють дослідження інтелектуального потенціалу персоналу. Значне місце серед них займають роботи М. Амстронга,

І. Ансоффа, Д. Богині, О. Волгіна, Н. Гаузнера, Г. Дмитренка, П. Друкера, О. Єгоршина, О. Ісаєнка, А. Кібанова, І. Маслової, Н. Обозова, О. Пашкова, Т. Пітерса, І. Сазонця, О. Татарнікова, Г. Щокіна та інших вчених. На основі результатів досліджень цих авторів можна побудувати теоретичне і практичне забезпечення управління професійно-кваліфікаційним потенціалом персоналу підприємства, яке має на меті інтелектуалізацію його капіталу. Це наукове завдання потребує розвитку в контексті розробки теоретичних принципів і методів узгодження такого управління з іншими процесами єдиної системи управління розвитком колективу підприємства.

Для його вирішення, перш за все, слід виконати уточнення сутності та змісту професійно-кваліфікаційного потенціалу окремого працівника і колективу виробничої організації в цілому. Саме цю мету і поставлено в даній статті.

Аналіз літератури [1 – 7] показав, що багато вчених вже мають переконання, що до переліку характеристик працівника, які аналізуються для визначення резервів підвищення ефективності його праці, доцільно внести професійно-кваліфікаційний потенціал (ПКП). У результаті узагальнення за різними джерелами сутності понять "професія", "кваліфікація", "потенціал" була побудована когнітивна карта поняття "професійно-кваліфікаційний потенціал працівника", що створила підстави визначити його сутність та зміст. Надалі пропонується використовувати в дослідженнях резервів інтелектуалізації капіталу підприємства за рахунок активізації трудової поведінки працівника таке визначення професійно-кваліфікаційного потенціалу працівника: особливий комплекс запасів професійних знань, вмінь, компетентності суб'єкта, який офіційно займається певним видом діяльності, має делеговані йому компетенції, для успішного виконання яких готовий використовувати свої здібності з метою задоволення власних потреб і потреб організації, що надала йому робоче місце.

Розвиток професійно-кваліфікаційного потенціалу залежить від розвитку інтелекту працівника. У філософському словнику інтелект визначається як загальний розумовий потенціал людини, ступінь реалізації здібностей, які вона доцільно використовує для пристосування до життя. Цей потенціал частково забезпечується

природними даними, частково – навчанням. Багато вчених підкреслюють необхідність відрізнити "академічний" інтелект, той, який забезпечує високу результативність традиційного навчання, і "практичний", який забезпечує ефективне вирішення проблем без інтенсивного використання стандартних теорій, значною мірою базується на інтуїції, має назву "здоровий дух". Сприйняття відмінностей між академічними й практичними проблемами дозволяє зрозуміти, чому люди, які успішно вирішують теоретичні проблеми, не завжди здатні розв'язати проблему практики [2].

Раціональний синтез "академічного" і "практичного" інтелекту забезпечує рівень розвитку професійно-кваліфікаційного інтелекту, а з урахуванням професійних вимог робочого місця отримуємо ПКП – ефективну здатність вирішувати проблеми з інтенсивним використанням теорії і практичного досвіду. Тобто ПКП — це частина потенціалу людини, для підприємства – частина людських ресурсів, яка формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду і яку можна ввести в дію, капіталізувати.

ПКП колективу – складна система взаємозв'язку і взаємодії ПКП окремих членів колективу і його керівника. Для розвитку ПКП колективу важливо, щоб в ньому панувала довіра, сприятливий соціально-психологічний клімат, а керівник ситуаційно використовував комплекс адміністративних, економічних, соціально-психологічних та освітньо-виховних інструментів впливу на трудову поведінку підлеглих.

Таким чином, за наведеним вище матеріалом можна зробити висновок, що інноваційна спрямованість сучасного виробництва, необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці визначають необхідність формування нових підходів до управління персоналом підприємств з використанням його професійно-кваліфікаційного потенціалу.

Мета наступних досліджень – розроблення інструментів якісно-кількісної діагностики професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників і трудових колективів та визначення й аналіз факторів його розвитку.

Наук. керівн. Дороніна М. С.

Література: 1. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–73. 2. Полубедова А. О. Оцінка практичного інтелекту персоналу / А. О. Полубедова, Д. А. Костін // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2010. – № 4. – С. 48–59. 3. Егоршин А. П. Организация труда персонала : учебник / Егоршин А. П., Зайцев А. К. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 320 с. – С. 29–33. 4. Шляга О. В. Важелі управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сьогодення / О. В. Шляга //

Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 157–160.
5. Єрмоленко О. А. Складові трудового потенціалу підприємства та можливість впливу на них / О. А. Єрмоленко, О. О. Єрмоленко // Управління розвитком. – 2010. – № 3(79). – С. 93–94. 6. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 4–12. 7. Криклій А. С. Безперервне професійне навчання персоналу як чинник підвищення конкурентоспроможності українських виробників / А. С. Криклій // Економіка та держава. – 2004. – № 7. – С. 23–25.