

РОЛЬ ОСВИТИ ПЕРСОНАЛУ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах глобалізації та швидких змін конкурентні переваги і конкурентоспроможність підприємства вирішальною мірою залежить його інтелектуального капіталу, підвищення кваліфікації, освіти та навчання персоналу. У нинішньому світі життя людей так стрімко змінюється, що темпи зміни свідомості людини відстають від темпів зміни її буття. На думку переважної більшості вчених, термін актуальності знань складає п'ять років, а іноді навіть і менше. Тому особливо важливим на сьогоднішній день постає завдання забезпечення безперервної освіти людей, освіти протягом життя, андрагогіки.

У сфері управління знаннями сучасних організацій найбільш відомими є праці Р. Акоффа, П. Друкера, А. Дороніна, А. Гапоненка, Т. Орлової, Н. Павлик та ін. Проблеми навчання персоналу підприємства розглядалися у роботах [1,2,4]. Питання освіти дорослих висвітлено у працях [3,5,6]. Проте питання ролі освіти персоналу у формуванні інтелектуального капіталу підприємству літературі висвітлені недостатньо повно.

Метою дослідження є аналіз і узагальнення підходів до розвитку ролі освіти у формуванні інтелектуального капіталу підприємства.

У сучасній теорії менеджменту витрати на навчання персоналу розглядається виключно як інвестиції. Таку аргументацію підтверджують дані про відсоток людського капіталу у зростанні продуктивності праці у країнах Європейського Союзу, який складав 22% у 1960-1990-х та зріс до 45% у 90-х роках минулого століття, й зараз ця тенденція залишається панівною у розвинутих країнах. У таких країнах, як США та Японія, майже 80% національного продукту формується за рахунок нової взаємодії виробництва і науки, революційної трансформації існуючої системи освіти (розподіл її на «креативну» та «компетентністну»), інформаційної та інноваційної політики[5].

Інтелектуальний капітал – це інформація і знання, які відіграють роль «колективного мозку», що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі та імідж підприємства.

15 вересня 2017 року Уряд України представив Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна 2016-2030», яка визначає базові показники для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР). У

довіді представлені результати адаптації 17 глобальних ЦСР з урахуванням специфіки національного розвитку[7]. Однією з них є ціль забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж всього життя для всіх.

Структуру безперервної освіти особи складає формальна і неформальна освіта, яку зображено у вигляді схеми, наведеної на рис. 1.

До формальної освіти відноситься освіта у дошкільних закладах, у загальноосвітніх школах, професійно-технічних училищах або у закладах вищої освіти. Неформальна освіта – це навчання, яке переважно проходить на курсах підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів у коледжах, інститутах, університетах, спеціально створених центрах або на тренінгах громадських організацій.

Неформальною освітою дорослих найчастіше займаються роботодавці, державні, некомерційні та комерційні організації. Вона асоціюється з підготовкою та перепідготовкою трудових ресурсів, освітою на робочому місці, корпоративними тренінгами, коучингом. Неформальна освіта дорослих має аспекти соціального, громадського та індивідуального навчання та розвитку людини з метою підвищення її знань, кваліфікації, досвіду, професійного рівня, добробуту та якості життя.

Неформальне навчання переважно відбувається поза навчальними закладами, на робочих місцях, у приміщеннях провайдерів освіти дорослих, або навіть у домашніх умовах. Найчастіше неформальне навчання немає визначених часових обмежень та не підлягає структуруванню.

Найбільш важливими формами неформальної освіти персоналу підприємства є самоосвіта та перманентна освіта співробітників, їх вміння накопичувати унікальні знання, що є конкурентними перевагами високого рангу, які важко досягаються конкурентами.

Перманентна освіта співробітників може відбуватися спонтанно, проте, як показує досвід, менеджерам підприємства доцільно її плановірно розвивати і ставити під контроль. Впорядкування знижує витрати часу та фінансових ресурсів. Крім того, менеджери можуть розвивати перманентну освіту на рівні як окремих індивідів, так на рівні організації в цілому, а також змінювати терміни, швидкість і глибину навчання, регулювати ці процеси на користь підприємства.

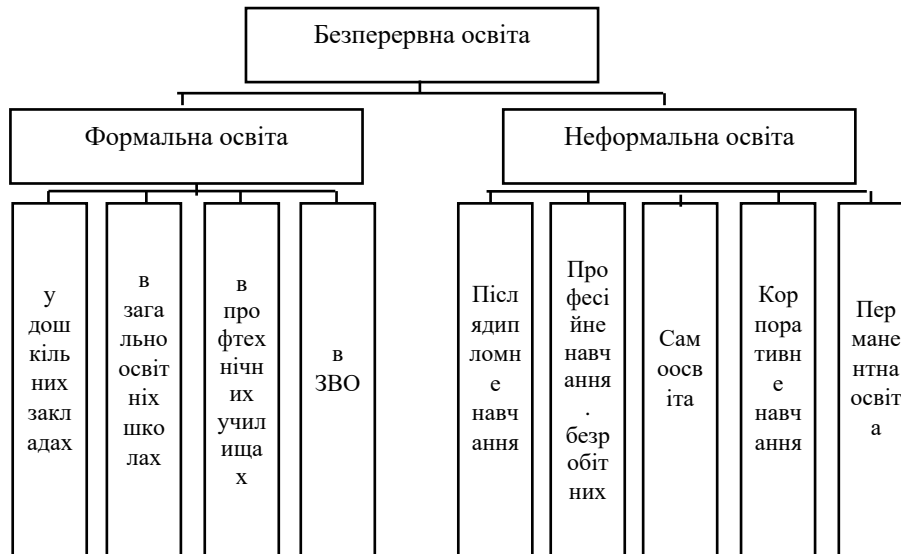


Рис. 1. Структура безперервної освіти

Корпоративне навчання на підприємстві відіграє важливу роль в безперервній освіті персоналу. Менеджери повинні постійно розвивати свої здібності і навички консультантів та коучів персоналу.

Як показує передовий досвід, організаційна культура підприємства повинна бути спрямована на сприйняття постійного оновлення і збагачення знань та навичок професійної діяльності. Практика напрацювала такі активні форми корпоративної освіти як круглі столи, семінари, тренінги, ділові ігри, ділові ситуації, модераторство та ін.

Усі складові процесу безперервної освіти людини повинні бути зорієнтовані на формування і збагачення її знань, умінь, навичок, компетентностей для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, постійної зайнятості, ліквідацію безробіття та подолання бідності.

До основних характеристик сучасної безперервної освіти можна віднести:

- ефективне використання існуючих знань;
- формування умінь створювати нові знання;
- передача знань від учителя до учня;
- активізація самостійного накопичення знань;
- використання логічних підходів;
- застосування інтуїції та уяви.

Безперервна освіта орієнтована на збалансоване вирішення двох завдань: ефективного використання наявних знань і формування нових. Безперервну освіту людини важливо орієнтувати не тільки на засвоєння існуючих знань, але і на розвиток здатності людини генерувати нові знання. Прогрес людства пов'язаний з формуванням такого суспільства, де головним капіталом є люди, які здатні формувати нові знання, генерувати нові ідеї, створювати та впроваджувати новачії.

Висновки. В умовах інформаційного суспільства важливою є безперервна освіта протягом життя людини. Роль освіти персоналу у формуванні інтелектуального капіталу підприємства постійно зростає, оскільки унікальні знання персоналу є конкурентними перевагами високого рангу, які важко досягаються конкурентами. Освіту протягом життя потрібно спрямовувати на засвоєння існуючих знань та на розвиток здатності людини генерувати нові знання та ідеї.

Література

1. Бондаренко С.М. Базова концепція загального управління якістю TQM: роль персоналу / С.М. Бондаренко, Н.В. Михайленко // Економічний простір. – 2015. - № 103. – С. 139-146.
2. Гончаров Ю.В. Наноіндустрія як засіб підвищення якості життя людей та конкурентоспроможності національної економіки / Ю.В. Гончаров, С.М. Бондаренко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 26-30.
3. Доронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації: оцінка, поведінка, розвиток. / А.В. Доронін. – Х.: Инжек, 2008. – 319 с.
4. Касич А.О. Теоретичні та практичні аспекти управління конкурентоспроможністю підприємства / А.О.Касич, Д.О. Глуценко // Економіка та держава. – 2016. – №11. – С. 65-70.
5. Лазоренко О.О., Колишко Р.А. Аналітичний звіт дослідження у сфері неформальної освіти дорослих у пілотних областях в Україні: Полтавська та Львівська область – К., 2010. - 84 с.
6. Павлик Н. Теорія і практика організації неформальної освіти молоді / Н. Павлик. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. – 162 с.
7. Цілі сталого розвитку 2016-2030. Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvyktu-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvyktu>