

целью сохранения экосистемы от дальнейшего загрязнения и, по мере возможности, приблизить параметры жизнеобеспечения человечества (земля, вода, воздух) к первоначальным.

Научный подход к формированию туристического и лечебного комплексов с учетом указанных принципов позволит:

- эффективно направлять свои усилия на внешнюю гармонизацию, то есть на сохранение экосистемы;
- использовать ресурсы экосистемы по принципу Порето, что упростит решение проблемы стабилизации роста численности населения. Если ресурсов не будет хватать для жизнеобеспечения, общество найдет пути ограничения рождаемости или пойдет по другому пути, если экосистема в состоянии обеспечить соответствующие темпы прироста населения как в текущем периоде, так и в перспективе за счет научных идей и принципиально новых технологий;
- устранить наблюдающееся рассогласование в темпах роста полезной мощности общества (в частности, за счет наращивания туристических услуг, являющихся фактором разрушения экосистемы) и возможностями экосистемы по самовосстановлению;
- усилить процесс согласования своей практической деятельности с планетарными законами природы и закономерностями исторического развития;
- осмыслить, что при данном подходе появится реальная возможность поддержания нормальных параметров экосистемы для жизнеобеспечения, как для ныне живущих людей, так и для их будущих поколений.

Источники и литература:

1. Решетилова Т. Б. Горная рента в механизме управления использованием недр. – М. : Московский государственный университет, 1997. – 118 с.
2. Мироненко Н. С. Рекреационная география. Теоретические основы рекреационной географии / Мироненко Н. С., Твердохлебов И. Т. – М. : Наука, 1975. – 372 с.
3. Тычинский В. И. Количественный учет естественных рекреационных ресурсов. Градостроительство. – К. : Будівельник, 1980. – 287 с.
4. Карпатский рекреационный комплекс. – К. : Наукова думка, 1984. – 296 с.
5. Живицкий А. В. Социально-экономическое значение перспективы использования и охраны природных и лечебных ресурсов / Живицкий А. В., Панасенко В. В. // Курортология и физиотерапия. – К. : Здоровье, 1981. – 367 с.
6. Мазуркевич А. А. Экономико-экологическая оценка эффекта от освоения рекреационных ресурсов и пути его повышения / Мазуркевич А. А., Живицкий А. В. // Материалы VII Съезда Географ. Общества СССР. – Л. : Геогр. о-во СССР, 1980. – С. 47.
7. Шуйский Ю. Д. Экономический ущерб от разрушения черноморских берегов и пути его предотвращения / Шуйский Ю. Д., Степанов В. Н., Золотов В. И. // Известия АН СССР. серия География, 1979. – 101 с.
8. Гидбут А. В. Курортно-рекреационное хозяйство (региональный аспект) / Гидбут А.В., Мезенцев А.Г. – М. : Наука, 1991. – 264 с.

Клецова К.В.

УДК 331.101

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ШЛЯХОМ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

***Анотація.** Визначено сутність системи корпоративного навчання підприємства. Запропоновано використання компетентнісного підходу у формуванні системи корпоративного навчання підприємства. Визначено функціональну структуру системи корпоративного навчання підприємства. Побудовано модель системи корпоративного навчання підприємства.*

***Ключові слова:** корпоративне навчання, конкурентоспроможність персоналу, компетентність персоналу.*

***Анотация.** Определена сущность системы корпоративного обучения предприятия. Предложено использование компетентностного подхода в формировании системы корпоративного обучения предприятия. Определена функциональная структура системы корпоративного обучения предприятия. Построена модель системы корпоративного обучения предприятия.*

***Ключевые слова:** корпоративное обучение, конкурентоспособность персонала, компетентность персонала.*

***Summary.** The essence of the corporate system of learning is certain. The using of competence approach in forming of the corporate system of learning is offered. The functional structure of the corporate system of learning is certain. The model of the corporate system of learning is built.*

***Keywords:** corporate teaching, competitiveness of personnel, competence of personnel.*

Постановка проблеми. Професійний розвиток персоналу є невід'ємною умовою успішного функціонування будь-якого підприємства. В умовах жорсткої конкуренції, у тому числі, й на ринку праці, розвиток системи корпоративного навчання визначає не лише успішність розвитку підприємства, але й саме його існування. Прискорений розвиток науково-технічного прогресу й швидке застарівання

професійних знань і навичок є не єдиними чинниками, що визначають роль корпоративного навчання – воно дозволяє персоналу підприємства відповідати вимогам ринку, що постійно змінюються. Зрештою, корпоративне навчання стає запорукою конкурентоспроможності – як персоналу, так і всього підприємства в цілому. Необхідність забезпечення високого рівня конкурентоспроможності персоналу, у тому числі й шляхом створення системи корпоративного навчання, зумовлює актуальність теми дослідження та її практичну значущість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем конкурентоспроможності робочої сили присвячено наукові праці Бандури С.І., Богині Д.П., Бондаря І.К., Бугуцького О.А., Васильченка В.С., Грішної О.А., Данюка В.М., Дмитренка Г.А., Долішнього М.І., Колота А.М., Охотського Е.В., Семеркової Л.М., Сотникової С.І., Томілової В.В., Варташової О.В. та інших вчених [1-4]. Завдяки цим та іншим ученим було закладено теоретико-методологічне підґрунтя дослідження конкурентоспроможності персоналу та чинників, що її визначають та наголошено, що навчання є одним зі способів забезпечення та підвищення конкурентоспроможності персоналу. Необхідність створення системи корпоративного навчання на підприємстві з метою забезпечення конкурентоспроможності персоналу, у тому числі з використанням компетентнісного підходу, зумовлює доцільність подальших досліджень в цій галузі.

Ціль статті полягає у формуванні теоретичних засад та практичних рекомендацій щодо забезпечення конкурентоспроможності персоналу шляхом створення системи корпоративного навчання.

Виклад основного матеріалу. Корпоративне навчання – це процес цілеспрямованого формування в персоналу професійних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, які дозволяють підвищувати конкурентоспроможність персоналу та впливають на конкурентоспроможність підприємства в цілому. На думку автора, використання компетентнісного підходу дає змогу створити універсальний управлінський інструментарій, який дозволяє визначати, формувати та розвивати необхідні компетенції персоналу з метою забезпечення його конкурентоспроможності. При цьому під компетенціями персоналу розуміється сукупність професійних та особистісних характеристик працівника, які дозволяють йому бути конкурентоспроможним у професійній діяльності. Використання компетентнісного підходу до формування системи корпоративного навчання дозволило визначити корпоративне навчання як будь-яку діяльність, що здійснюється для розвитку й підтримки ключових компетенцій персоналу. Конкретніше, професійне навчання – це процес отримання, розвитку й передавання співробітниками нових професійних знань, навичок та досвіду відповідно до вимог посади або підприємства. Такий погляд на систему корпоративного навчання має забезпечити підвищення конкурентоспроможності як персоналу, так і підприємства в цілому, оскільки саме знання й досвід персоналу (які знаходять вираз у компетенціях) сьогодні забезпечують підприємству його персоналу конкурентні переваги на ринку праці. Місце компетенцій персоналу в системі елементів корпоративного навчання зображено на рис. 1.

Вищевикладене дозволяє зробити висновок про те, що розвиток компетенцій персоналу шляхом навчання є основою забезпечення конкурентоспроможності персоналу та самого підприємства. При цьому процеси корпоративного навчання можна підрозділити на навчання персоналу та організаційне навчання. Обидва процеси є взаємопов'язаними й неможливі одне без одного.

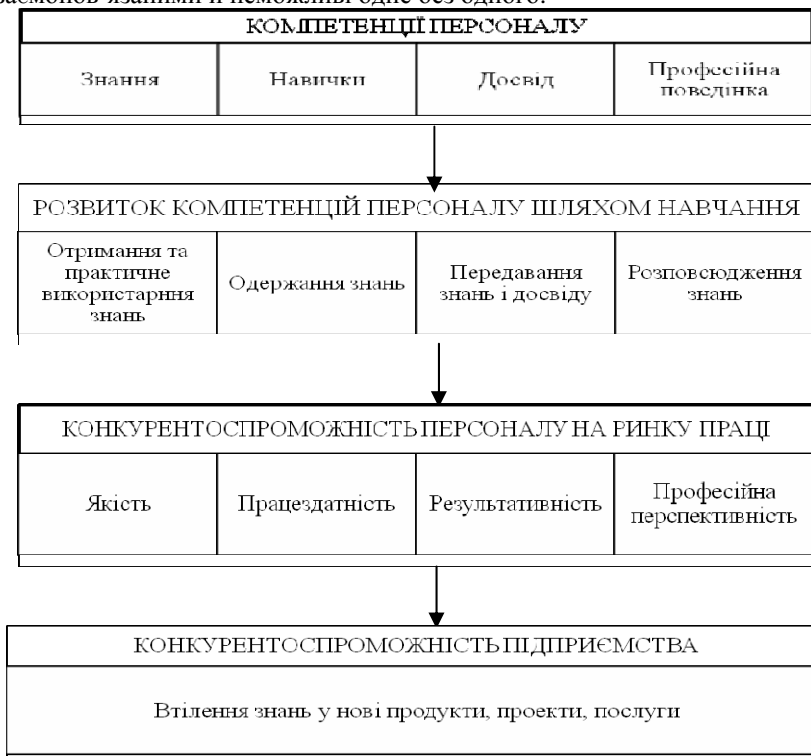


Рис. 1. Місце компетенцій у системі корпоративного навчання

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ШЛЯХОМ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

Ключем до розуміння основного змісту корпоративного навчання персоналу є цикл знань підприємства. Підхід до формування системи корпоративного навчання шляхом аналізу циклу знань дозволяє поставити низку таких питань, відповіді на які визначають головні цілі й напрями формування системи корпоративного навчання.

1. Визначення. Як розпізнавати й вимірювати знання й компетенції?
2. Інновації. Як перетворювати знання й компетенції на нові продукти, послуги й процеси?
3. Навчання. Яким чином слід здобути нові знання?

Аналіз зв'язків циклу знань підприємства дозволяє ідентифікувати основні знання й компетенції персоналу підприємства, визначити способи перетворення їх на нові процеси, продукти й послуги та встановити напрями корпоративного навчання з метою перетворення знань і компетенцій персоналу на нові продукти, проекти, послуги й здобуття, таким чином, конкурентних переваг.

Виходячи з розуміння циклу знань, основних підходів управління знаннями підприємства, корпоративне навчання можна визначити як вид діяльності, спрямованої на розвиток і підтримку ключових компетенцій персоналу, необхідних для виконання професійних обов'язків на підставі здобуття і передавання співробітниками підприємства нових професійних знань, навичок і досвіду.

Узагальнення підходів до формування системи корпоративного навчання персоналу [1, 87, 168, 212] надає змогу сформувати послідовність реалізації корпоративного навчання персоналу, а також визначити його результати (рис. 2).

Забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства на основі навчання можливо не тільки за умови успішного формування й розвитку професійних компетенцій, оволодіння знаннями та навичками, але й шляхом здобуття досвіду та передавання знань усередині підприємства. Тільки таким чином конкурентоспроможність персоналу впливатиме на конкурентоспроможність підприємства в цілому, формуватиме позитивний імідж на ринку праці, знайде прояв у підвищенні працездатності, продуктивності та якості праці персоналу. Тому формування системи корпоративного навчання є однією з умов забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства за умови цілеспрямованого створення такої системи, чіткого визначення її цілей, завдань і результатів, а також формування відповідної організаційної культури яка сприятиме процесам отримання та передавання знань усередині підприємства. Визнання провідної ролі й значення навчання персоналу для забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства дало змогу сформувати модель системи корпоративного навчання підприємства (рис. 3).

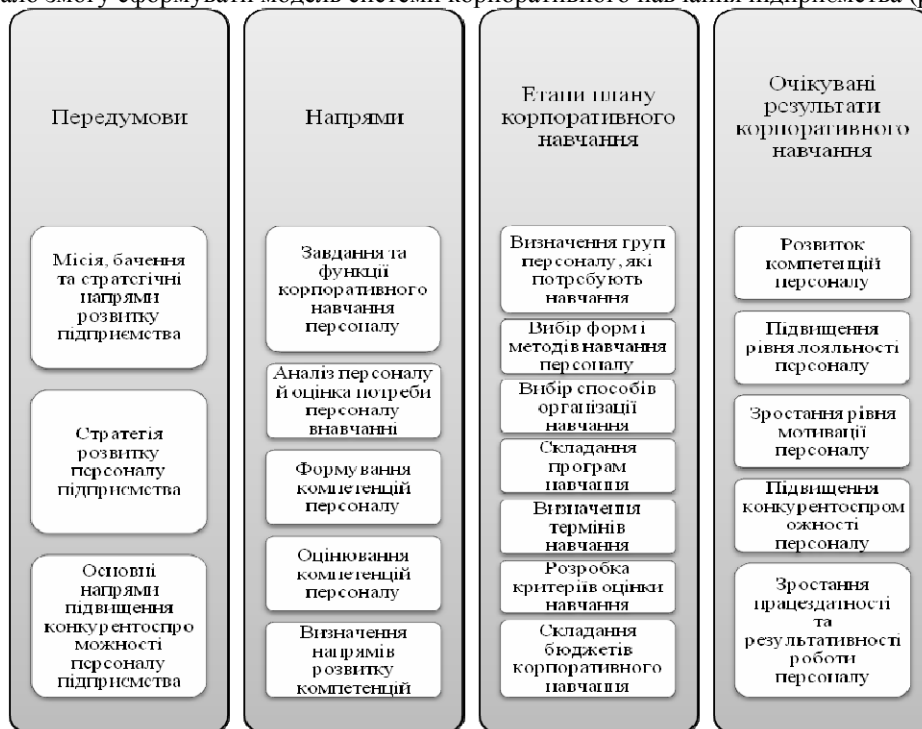


Рис. 2. Функціональна структура системи корпоративного навчання та його результати

Головна мета формування системи корпоративного навчання є навчання персоналу з метою генерації, набуття, передавання та ефективного використання знань персоналу. Відповідно до розробленої моделі, забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства здійснюється на підставі визначення професійно-кваліфікаційних вимог до персоналу підприємства (компетенцій), формування яких передбачає визначення цілей навчання й критеріїв їх досягнення, визначення ключових професій підприємства, визначення потреби персоналу в навчанні.

Забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства на основі створення системи корпоративного навчання базується на одержанні, оволодінні та передаванні професійних знань і навичок

усередині підприємства, що полягає в роботі з інформацією, пошуку й отриманні наявних знань, формалізації знань та їх ефективному використанні. Зазначені етапи роботи з оволодіння знаннями зумовлюють принципові напрями навчання персоналу: навчання персоналу добувати знання із наявної інформації; стимулювання здібностей створювати, систематизувати, розвивати та розповсюджувати знання; навчання персоналу вмінно перетворювати знання на здібності, навчання персоналу генерувати базові здібності в організаційні спроможності. Здобуття визначених знань та спроможностей здійснюється на підставі співпраці із суб'єктами HR-ринку, за участю менеджерів знань, інших експертів та в межах підсистеми розвитку підприємства, що створюється на підприємстві.

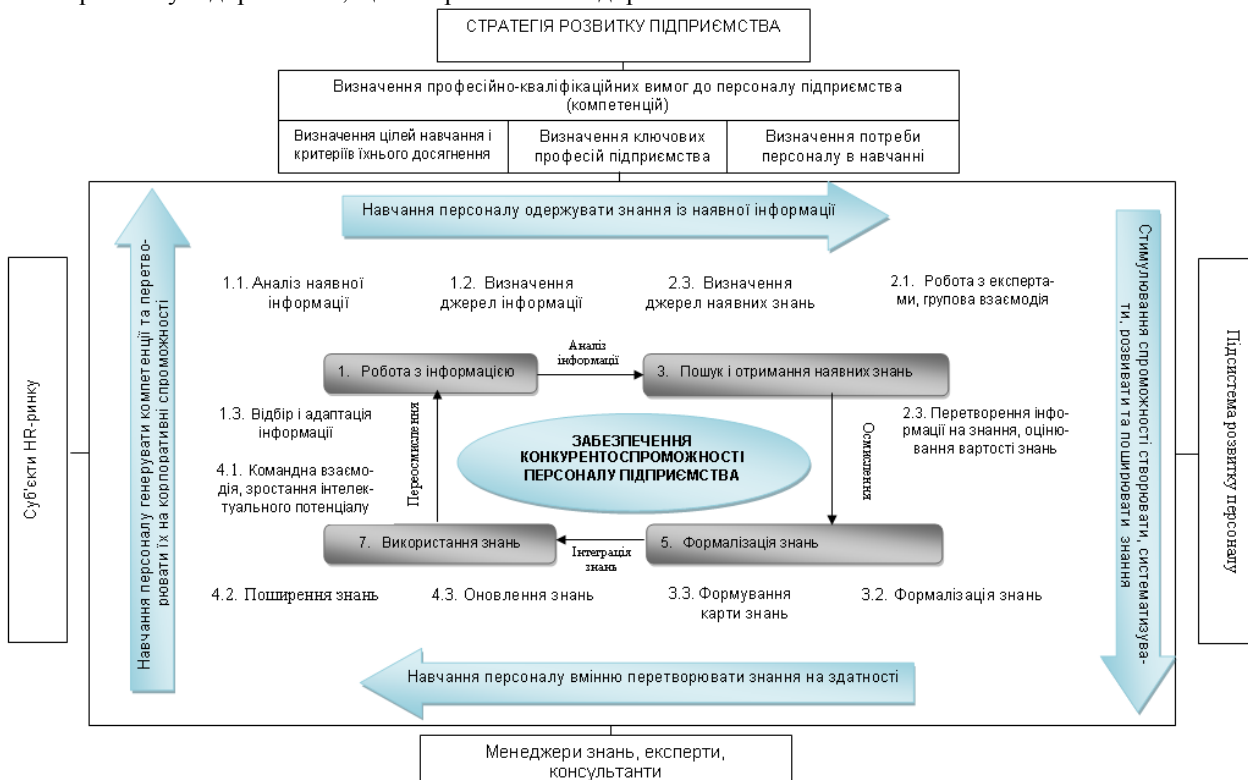


Рис. 3. Модель системи корпоративного навчання підприємства

Висновок. Використання компетентнісного підходу до формування системи корпоративного навчання дає змогу створити універсальний управлінський інструмент, що дозволяє визначати ключові чинники конкурентного успіху персоналу підприємства, формувати моделі ключових компетенцій персоналу, оцінювати персонал за компетенціями та розвивати компетенції, що визнані ключовими шляхом навчання. Означені напрями спрямовані на підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Джерела та література:

1. Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі управління трудовими ресурсами // Проблеми формування ринкової економіки : Міжвід. наук. зб. – К. : КНЕУ, 2001. – 628 с.
2. Бузько І. Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці : [монографія] / І. Р. Бузько, О. В. Вартанова, Г. О. Надьон, В. І. Крупко, В. В. Безсмертна. – Вид-во Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 365 с.
3. Вартанова О. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: [монографія] / О.В. Вартанова, К. В. Клецова, О. М.Кузьменко, О. С.Харітонова. – Луганськ: вид-во "Ноулдж", 2011. – 176 с.
4. Українська HR-ліга. [електронний ресурс] / Режим доступу : <http://hrliga.com>