

### Список літератури

1. П'ятницька-Позднякова І. С. Основи наукових досліджень у вищій школі: Навч. посібник / І. С. П'ятницька-Позднякова. – К., 2003. – 116 с.
2. Габович А. Основи наукових досліджень: Підруч. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за напрямом «Інформаційна безпека» / Державний ун-т інформаційно-комунікаційних технологій / Володимир Олексійович Хорошко (ред.). – К.: ДУІКТ, 2006. – 174 с.

УДК: 331.005.95/96

## **СИСТЕМА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

**М-І. С. Вістя, ст. гр. МЕ-15,  
М. М. Петренко, проф., канд. техн. наук  
Кіровоградський національний технічний університет**

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків.

Інтелектуальний розвиток персоналу представляє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. З'ясування його сутності передбачає визначення змісту таких ключових понять, як особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості.

Особистість – це усталена система соціально значущих рис, що всебічно характеризують індивіда. Формування особистості відбувається в процесах соціалізації індивідуумів та направлено виховання, опанування ними соціальних норм й функцій за допомогою оволодіння різними видами і формами діяльності [1].

Гармонійний розвиток особистості – це різнобічний процес набуття та вдосконалення фізичних, психологічних, моральних і економічних якостей особистості в їх розмірності, злагодженому поєднанні й органічній єдності.

Професійний розвиток особистості – це підготовка та адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю.

Інтелектуальний розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів з метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

Інтелектуальний розвиток персоналу у значній мірі залежить від стану профорієнтаційної роботи в навчальних закладах та безпосередньо в організації. Одним із результатів розвитку персоналу є винахідницька і раціоналізаторська робота працівників. Водночас здійснення розвитку персоналу передбачає наявність в організації відповідної системи матеріального та морального стимулювання [4].

Професійний розвиток особистості в межах організації виражається поняттям «професійний розвиток персоналу». Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований

і систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей.

Інтелектуальний розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність шляхом засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації так й за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок вивільнення з підприємства навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу і тим самим забезпечити працевлаштування інших громадян.

Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах з людьми. В результаті покращується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним задачам компанії, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плинність кадрів.

Процес зміни інтелектуального потенціалу підприємства і його підрозділів доцільно проводити щорічно. Постійне відстежування динаміки і своєчасне проведення коректуючих заходів дозволить ефективніше використовувати інтелектуальний потенціал для поліпшення показників виробничо-господарської діяльності.

Отже, визначення інтелектуального розвитку є одним з головних завдань для сучасної, успішно працюючої, конкурентоздатної і інноваційно-привабливої організації.

Теперішній час – це час науки і високих технологій, виключно жорсткої міжнародної технологічної конкуренції. Більшість країн світу докладають великі зусилля до зміцнення науково-технічного потенціалу, розширення інвестицій в наукоємні технології, участі в міжнародному технологічному обміні, прискоренню темпів науково-технічного розвитку.

У сучасних умовах економічне зростання ототожнюється тільки з науково-технічним прогресом і інтелектуалізацією основних чинників виробництва. На долю нових знань, що утілюються в технологіях, устаткуванні і організації виробництва, в розвинених країнах доводиться від 70 до 85 % приросту ВВП [2].

Враховуючи перераховані тенденції, а також умови розвитку виробництва і сфери послуг, слід зазначити, що знання стають сьогодні одним з головних джерел зростання продуктивності і конкурентних переваг. Явно простежується тісний взаємозв'язок між процесами по управлінню знаннями і загальними результатами діяльності підприємства. Ці знання виявляються в навиках, уміннях і професійному рівні співробітників і закріплюються у вигляді організаційної культури, брендів, патентів, ліцензій, іміджу, тобто у вигляді інтелектуального капіталу. Таким чином, інтелектуальний потенціал та його розвиток є забезпечуючим чинником ефективного використання людських ресурсів в організації.

### **Список літератури**

1. Городянська Л. В. Управління інтелектуальним капіталом і забезпечення підприємств інтелектуальними ресурсами // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №1. – С. 127–134.
2. Жарінова А. Г. Розвиток інтелектуальних здібностей персоналу як основа стратегічної орієнтації на посилення конкурентних переваг підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №6 (132). – С. 38–46.
3. Мойсеєнко І. П. Управління інтелектуальним потенціалом: Монографія. – Львів: Аверс, 2007. – 304 с.
4. Петренко М. М., Корнєєва Т. С. Інтелектуалізація основного капіталу як визначальний фактор економічного розвитку // Наукові праці КНТУ. – Серія: Економічні науки. – 2005. – №8. – С. 75–77.
5. Плугіна Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Серія: Економіка підприємства. – 2013. – № 42. – С. 323–327.