

ОНТОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Вступ: Формування вимог до навчання персоналу є передумовою ефективної роботи системи навчання персоналу підприємств. **Мета:** Формування вимог до навчання персоналу як складової системи розвитку персоналу підприємства на підставі запропонованої онтології. **Результати:** Розглянуто застосування онтологічного підходу до формування вимог до навчання персоналу підприємств. Згідно онтологічної сутності праці як взаємодії людини і світу, орієнтованої на результат, обґрунтовано встановлення вимог до знань, навичок і вмінь працюючих на виробництві. **Висновки:** Згідно вищевизначеної онтологічної сутності праці висувуються вимоги до знань, навичок і вмінь працюючих на виробництві. Додержання належного рівня вимог забезпечується шляхом навчання персоналу.

Ключові слова: навчання персоналу, онтологічний підхід, економічний реалізм, підприємство.

Ю.Ю. Дьяченко

ОНТОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ТРЕБОВАНИЙ К ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Введение: Формирование требований к обучению персонала является предпосылкой эффективной работы системы обучения персонала предприятий. **Цель:** Формирование требований к обучению персонала как составляющей системы развития персонала предприятия на основании предложенной онтологии. **Результаты:** Рассмотрено применение онтологического подхода к формированию требований к обучению персонала предприятий. Согласно онтологической сущности труда как взаимодействия человека и мира, ориентированного на результат, обосновано установление требований к знаниям, навыкам и умениям работающих на производстве. **Выводы:** Согласно вышеприведенной онтологической сущности труда выдвигаются требования к знаниям, навыкам и умениям работающих на производстве. Выполнение надлежащего уровня требований обеспечивается путем обучения персонала.

Ключевые слова: обучение персонала, онтологический подход, экономический реализм, предприятие.

Y.Y. Dyachenko

ONTOLOGICAL APPROACH TO FORMING THE REQUIREMENTS TO LEARNING THE COMPANY STAFF

Introduction: Forming the requirements of learning the company staff is a prerequisite for an effective work of system of personnel training. **Purpose:** Determining the content of training as part of a system of personnel development based on proposed ontology. **Results:** The application of the ontological approach to the determination of the content of company staff training has been considered. According to the ontological idea of work as interaction between man and the world and aiming at the result, requirements to knowledge and skills of personnel have been determined. **Conclusion:** Requirements to knowledge and skills of personnel based on the ontological idea of work have been determined, whose appropriate level is provided by training.

Keywords: training, ontological approach, economic realism, enterprise.

Постановка проблеми. Ефективне управління персоналом є одним з головних чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах поглиблення євроінтеграції України [1, с. 11-16]. Одним з важливих напрямків управління персоналом є його розвиток – системно організований процес безпе-

* Д'яченко Ю.Ю. – кандидат технічних наук, доцент, директор Центру європейських і американських студій Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ, Україна.

Dyachenko Y.Y. – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Director of the Center of European and American Studies, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Luhansk, Ukraine.

першого професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [2, с. 18]. Економічні аспекти цього процесу ґрунтовно досліджували вітчизняні та закордонні вчені-економісти: О.А. Грішнова, Дж. Джой-Метьюз, В.А. Савченко, П. Сенге, П. Форсайт, Д. Манкін, Р. Свансон, які розглянули теоретичні та практичні аспекти розвитку персоналу. Однією зі складових розвитку персоналу є навчання, тобто формування у працівників професійних знань, умінь, навичок та компетенцій за допомогою певних методів [3; 4, с. 455]. Навчання персоналу підприємств є одним з головних чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах динамічного розвитку інноваційної економіки знань і процесів глобалізації та євроінтеграції [1, с. 30-33]. Навчання як складова розвитку персоналу здійснюється в рамках відповідної системи, принципи та способи побудови якої визначаються методологією [5] розвитку персоналу на основі онтології – формального опису системи, який складається з об'єктів, відносин між ними та функцій їх інтерпретацій. Визначення змісту навчання є передумовою ефективної роботи системи навчання персоналу.

Зв'язок проблеми з важливими науковими та практичними завданнями. Підприємство є основною організаційною ланкою національної економіки, промисловий потенціал якої визначається виробничими підприємствами. У 2009 році частка продукції переробної промисловості складала майже одну третину у валовому внутрішньому продукті України, 14% зайнятого населення працювало в сфері промисловості.

Однією з головних умов належного функціонування підприємства, особливо в умовах європейської інтеграції України, є розвиток персоналу, зокрема, його навчання. Швидкі зміни технології та економічного середовища вимагають планомірної регулярної підготовки персоналу. В умовах повільних змін бізнес-середовища та технологій, яке мало місце до кінця ХХ ст., навчання персоналу відбувалось переважно як реакція на внутрішні по відношенню до підприємства фактори: розширення виробництва, освоєння нової техніки та технологій та в процесі переміщення працівників на інші посади. Сьогодні динамічні зміни в економіці та технологіях вимагають випереджальної реакції підприємства на них. Навчання персоналу стає з одного боку, компонентом стратегії підприємства, з іншого, визначається цією стратегією. Метою навчання має бути зростання ефективності персоналу для досягнення цілей підприємства із врахуванням необхідності обов'язкового навчання. Задля досягнення ефективності, навчання має бути підпорядковано виробничим результатам компанії, тобто знання, вміння та навички, які передаються у процесі навчання, мають бути необхідними для безпосереднього виконання персоналом свої обов'язків з урахуванням змін технологій виробництва. Перелік тих, хто має навчатись, визначається цілями підприємства та нормативними документами щодо обов'язкового навчання із урахуванням потреб фахівців, чия професійна діяльність пов'язана із швидким застаріванням знань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На думку російських науковців, розвиток персоналу – це комплекс заходів, що включає: професійне навчання випускників шкіл; перепідготовку кадрів; підвищення кваліфікації кадрів; планування кар'єри [4]. За визначенням Дж. Джой-Метьюза, навчання – це систематичні зусилля, направлені на опанування тим, хто навчається, необхідних знань та навичок шляхом інструктування та практичних вправ [6, с. 20].

Виявлення фундаментальних основ навчання має ґрунтуватись на певній онтології, тобто фундаментальному описі понять, відношень та інтерпретацій певної предметної області. Однією з впливових онтологічних доктрин є реалізм,

який стверджує реальність певних об'єктів, в залежності від типу яких існують певні варіанти онтологічного реалізму: універсалії або ідеї – у платонівському або аристотелівському реалізмі, наукові об'єкти у науковому реалізмі тощо [7, с. 420-421]. Вищевикладене основне, онтологічне, значення реалізму, може доповнюватись епістемологічною точкою зору, згідно з якою реальні об'єкти є також пізнаваними. Такий епістемологічний реалізм стверджує, що факти про ці об'єкти відомі або можуть стати відомими, тобто суб'єкти пізнання мають епістемологічний доступ до об'єкта пізнання та не існує непереборного бар'єру між суб'єктом, який пізнає, та об'єктом, який існує [7, с. 424-425]. При цьому спрощені та ізольовані умови економічних моделей, як правило, не можуть бути відтворені емпірично, що ускладнює емпіричну перевірку істинності економічних теорій і тому економічний реалізм є фаллібілістами, приймаючи неостаточність існуючих знань та можливість їх корегування та перегляду в світлі нових свідоцтв і доказів [7, с. 426-427]. Економічний реалізм стверджує, що економічна реальність є об'єктивно (хоча і певною мірою залежить від свідомості) існуючою структурою, а економічні теорії, хоча й незавершені та з деякими хибними елементами, здатні вірно відображати певні найважливіші аспекти реальності [7, с. 427].

Двома найбільш впливовими вченими в галузі економічного реалізму є У. Мякі, який, спираючись на широке коло філософських джерел, розробляє нові концептуальні інструменти, що відображають особливості економічної науки, та Т. Лоусон, який спирається на філософську систему Р. Бхаскара та піддає критиці магістральний напрям класичної економічної науки [7, с. 427-428].

Мета статті. Розглянемо визначення змісту навчання персоналу як складової системи розвитку персоналу підприємства на підставі онтології, викладеної у роботі [8].

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно з доктриною критичного реалізму, наукою є виявлення і дослідження структур і механізмів, що лежать в основі подій досвіду, а завдання науки полягає в осягненні реальності на її глибинному рівні, тобто виявленні онтології. У класичному розумінні найбільш загальним описом певної предметної області є онтологія, яка складається з множини об'єктів предметної області, зв'язків між ними та функціональних інтерпретацій.

Розглянемо одну з можливих онтологій, побудовану на основі критичного реалізму, запропоновану автором у роботі [8]. Світ за своєю природою не піддається точному розрахунку та прогнозуванню змін. Це призводить до принципової неможливості точного передбачення стану світу та наслідків діяльності людини в ньому. Але людина для організації своєї діяльності стикається з необхідністю планувати майбутні дії на підставі набутого досвіду. Усвідомлення минулого, його опанування відносяться до ретроспективної діяльності людини. Планування майбутніх дій відбувається в рамках проспективної діяльності людини. Проте, і ретроспективна, і проспективна діяльність стикаються з невизначеністю як принциповою неможливістю точного опису як минулих, так і майбутніх подій. Невизначеність минулого полягає у неповноті інформації щодо людини, суспільства та світу. Непередбачуваність майбутнього, очевидно, є принциповою властивістю світу. Але людина прагне до зменшення невизначеності, і минуле вона намагається структурувати за допомогою розширення уявлень про світ, що складає зміст навчання, а потреба у визначеності щодо майбутнього проявляється в інтенціональності мислення, що втілюється у спроможності людини будувати та виконувати плани власних дій на базі набутих у процесі навчання знань, навичок та вмінь.

Розглянемо шляхи вирішення протиріччя між невизначеністю світу та потребою у визначеності його картини для людини як суб'єкта системи економічних відносин. По відношенню до минулого це протиріччя знімається за допомогою знань (абстрактних конструкцій, які породжуються у процесі навчання), системи їх

створення, збереження та відтворення, а також засобів інтерпретації і оцінювання знань, що у сукупності можна назвати інфраструктурою знань. Протиріччя між невизначеністю світу та прагненням до визначеності щодо майбутнього вирішується шляхом створення інфраструктури, яка забезпечує сталий характер взаємодії між суб'єктами економічних відносин, тобто створення інститутів. За аналогією з інфраструктурою знань, інститути складаються з відносин між економічними акторами, системи створення, збереження та відтворення цих відносин та засобів їх інтерпретації і оцінки. Економікою є сфера діяльності людини, у якій виробляються, розподіляються та споживаються товари та послуги. Виробництво товарів та послуг здійснюється шляхом використання факторів виробництва: капіталу і ресурсів. Поділ капіталу на фізичний, людський і соціальний пов'язаний з виділенням продуктивних якостей засобів виробництва, людини і міжособистісних відносин, що створюються в результаті інвестицій і приносять дохід. Фізичний, людський та соціальний капітал формуються відповідно у межах взаємопов'язаних матеріальної інфраструктури, інфраструктури знань та інфраструктури відносин. Поряд із сферою економіки у людській діяльності можна виділити сфери освіти та науки, техніки, фольклору та мистецтва, політики, мови, спорту, держави та права, моралі та етики, історії, релігії, які разом складають культуру.

Таким чином, згідно з вищенаведеною онтологією, все існуюче поділяється на світ, людину в ньому та культуру, яку створює та з якою взаємодіє людина, а частиною культури є економіка як сфера діяльності людини, у якій виробляються, розподіляються та споживаються товари та послуги.

На думку американського філософа Х. Арендт, діяльність людини можна класифікувати на три сфери в залежності від сфери прикладання зусиль людини та спрямованості цих зусиль [9, с. 14]:

1. Робота, яка відповідає біологічному процесу людського тіла, яке в своєму спонтанному зростанні, обміні речовин і розпаді живиться природними речами, витягнутими і приготованими працею, щоб представити їх як життєво необхідні живому організму, а основна умова, якій підпорядкована робота – це саме життя [9, с. 14].

2. Праця, яка продукує штучний світ речей, що не просто примикають до природних речей, але відрізняються від них тим, що до певної міри протистоять природі, а не просто перемелюються процесами життя; основна умова, якій підпорядковується діяльність створення, це приналежність до світу, а саме залежність людського існування від предметів і об'єктів [9, с. 14].

3. Дії – це єдина діяльність, що розгортається без посередництва матерії, матеріалів і речей прямо між людьми, основна її умова – це факт множинності, а саме та обставина, що не одна єдина людина, а багато людей живуть на Землі і населяють світ [9, с. 14]. Вчинок потребує [людської] множинності, коли всі хоча й однакові, а саме залишаються людьми, але тим своєрідним способом і чином, що жоден з цих людей ніколи не дорівнює іншому, який коли-небудь жив, живе чи буде жити [9, с. 16].

Таким чином, робота забезпечує збереження життя індивіда і продовження життя роду; праця виготовляє штучний світ, певною мірою незалежний від смертності його мешканців і тим самим надає їх плинному існуванню щось від постійності і стійкості; нарешті дії, наскільки вони служать установленню та підтриманню політичного гуртожитку, готують умови для спадкоємності поколінь, для пам'яті і тим самим для історії [9, с. 16].

Робота у рамках домогосподарства з огляду на свою циклічність та практично одночасне з виробництвом споживання результатів праці, є процесно-орієнтованою. Виробництво та сфера послуг є орієнтованими на результат – то-

вари та послуги. Дії між людьми витікають з намагання самореалізації людини та розгортаються у рамках інститутів.

Очевидно, що метою навчання персоналу є набуття знань, вмінь та навичок, необхідних для праці на виробництві. Якщо в минулі часи легітимізація знання здійснювалася за допомогою загальноприйнятих наукових парадигм, то з останньої третини ХХ ст., недовіра до таких фундаментальних уявлень, оцінка їх як відносних, призвела до легітимізації знання через його операціоналізацію, прагматизацію та технологізацію. Критерієм істинності, в тому числі й знання, у сучасному суспільстві стає ефективність. Метою навчання персоналу таке стає збільшення ефективності виробництва, тому що все більший обсяг знання в сучасній економіці виробляється, обмінюється та споживається, стаючи товаром. Суб'єкти економіки прагнуть збільшення ефективності використання знань, тому остаточне рішення щодо змісту, обсягу та форм навчання приймається за критерієм максимальної ефективності (в її широкому розумінні) навчання. При цьому також мають бути враховані і суспільні наслідки та впливи навчання. Основні вигоди від навчання розглядаються як для підприємства, так і для працівника.

Навчання персоналу підприємств забезпечується системою заходів, спрямованих на підвищення рівня знань персоналу в інтересах працівників, підприємства та суспільства. Метою системи навчання персоналу є приведення знань, навичок й умінь персоналу у відповідності до складності завдань працівників. Але при визначенні вимог до обсягу та змісту навчання не можна обмежуватися тільки вимогами, які ставить виробництво та система управління підприємства. Навчання є засвоєнням досвіду, набутого у минулому з утворенням навичок та знань про людину, економіку та світ задля зменшення невизначеності майбутнього. Тому система навчання персоналу має враховувати, в тому числі, соціально-культурні особливості працюючих: їхній менталітет, корпоративну культуру, яка склалася на підприємстві. До того ж форми навчання персоналу мають враховувати психофізіологічні особливості людини з метою ефективного набуття знань та формування належних навичок і вмінь. Зміст та обсяг навчання обирається з урахуванням стратегії розвитку підприємства у залежності від посадових обов'язків працівника та його відношень з іншими співробітниками. Важливим також є урахування взаємодії працюючого з об'єктами матеріального світу, інформацією та суспільством.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Поділ сфер діяльності на працю, створення та дії погоджується з вищенаведеною онтологією: діяльність «людина–людина» відповідає роботі в рамках домогосподарства, активність типу «людина–світ» характеризує процес праці на виробництві та у сфері послуг, політична діяльність формулюється як «людина–культура». Відповідно до вищенаведеного онтологічного підґрунтя праці на виробництві як взаємодії людини та світу, яка орієнтована на результат, висуваються вимоги до знань, навичок та вмінь працюючих на виробництві, належний рівень яких забезпечується шляхом навчання персоналу.

Література

1. Вплив євроінтеграційних процесів у сфері освітніх послуг на формування персоналу підприємств / Бузько І.Р., Шаповалова Т.В., Гайрапетян В.Л., Д'яченко Ю.Ю. — Луганськ: ЛІПСТ, 2008. — 300 с.
2. Савченко В.А. Розвиток персоналу / В.А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2008. — 512 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. — К.: Кондор, 2003. — 296 с.
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. — М.: Фин-статинформ, 1997. — 878 с.

5. Бузько І.Р. Формування методологічних основ розвитку персоналу / І.Р. Бузько, Ю.Ю. Д'яченко // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 3. — С. 8-12.
6. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. — М.: Эксмо, 2006. — 432 с.
7. Мяки У. Реализм / У. Мяки // Философия экономики. Антология. — М.: Изд. Института Гайдара, 2012. — 520 с.
8. Д'яченко Ю.Ю. Розробка методологічних основ розвитку персоналу на основі економічної онтології / Ю.Ю. Д'яченко // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — Т. 1. — К.: КНЕУ, 2012. — С. 411-419.
9. Арендт Х. *Vita activa* / Х. Арендт. — СПб.: Алетейя, 2000. — 437 с.

References

1. Buzko I.R., Shapovalova T.V., Hairapetian V.L., Dyachenko Y.Y. *Vplyv yevrointehratsiynykh protsesiv u sferi osvitynykh posluh na formuvannia personalu pidpriemstv* [Effect of eurointegration processes in the educational services sphere on the formation of personnel]. Luhansk, LIPST, 2008. 300 p.
2. Savchenko V.A. *Rozvytok personalu* [Staff development]. Kyiv: KNEU, 2008. 512 p.
3. Krushelnytska O.V., Melnychuk D.P. *Upravlinnia personalom* [Management of personnel]. Kyiv: Kondor, 2003. 296 p.
4. Odegov Y.G., Zhuravlev P.V. *Upravleniye personalom* [Management of personnel]. Moscow, Finstatinform, 1997. 878 p.
5. Buzko I.R., Dyachenko Y.Y. *Actual Problems of Economics*, 2012, no. 3, pp. 8-12.
6. Joy-Matthews J. *Human Resource Development*. 3rd ed. London, Kogan Page, 2004. 309 p.
7. Mäki U. *Filosofiya ekonomiki. Antologiya* [Philosophy of Economics. Anthology]. Moscow, Izd. Instituta Gaydara, 2012. 520 p.
8. Dyachenko Y.Y. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky: Zb. nauk. prats. Spets. vyp. Sotzialno-trudovi vidnosyny, teoriia ta praktyka* [Formation of a market economy,. Coll. papers. Spec. issue. Labour Relations, Theory and Practice]. Vol. 1. Kyiv: KNEU, 2012, pp. 411-419.
9. Arendt H. *Vita activa*. St. Petersburg, Aleteyya, 2000. 437 p.

© Ю. Ю. Д'яченко, 2012

Рецензент

д.е.н., проф. М. С. Дороніна

Reviewer

М. S. Doronina
Doctor of Economic Sciences, Professor
Kharkiv National Economical University, Kharkiv, Ukraine