

Н.Л. Савицька, д-р екон. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)
Н.Г. Ушакова, канд. екон. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)

ЗНАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сучасні господарські системи являють собою складну мережу виробничих, техніко-інформаційних, фінансових та інтелектуальних підсистем, тісно пов'язаних між собою як технологічно, так і соціально. Високотехнологічне оснащення та інформатизація значно підвищили значення людського чинника, нематеріального капіталу, сконцентрованого у знаннях, культурі, соціальних зв'язках, здібностях, здоров'ї людини. За таких умов формування та розвиток кадрового потенціалу доцільно відносити до пріоритетних сфер функціонування організації, оскільки саме якісні характеристики персоналу лежать в основі творення здатностей та компетенцій підприємства. Виходячи з означеного, конкурентоспроможність підприємства як інституціонального суб'єкта, що володіє ресурсами, відповідно до сучасної теорії фірми, визначається не стільки алокативною ефективністю, як процесом ефективної трансформації вхідних (розсіяних) та внутрішніх (наявних) знань у компетенції.

Новітні інформаційні технології змінили не лише види діяльності, а й їх технологічну здатність використовувати як продуктивну силу те, що відрізняє людину від інших біологічних істот – її свідомість. Наукові знання та унікальні навички їхніх носіїв стають головним джерелом і ключовим чинником зростання матеріального та нематеріального виробництва, джерелом забезпечення доходів та нової якості господарського розвитку. Зміна предмету праці із зовнішніх щодо людини об'єктів на внутрішній – її свідомість – визначає магістральну тенденцію сучасного господарського розвитку.

Із позиції персоналізованого чи інституціонального суб'єкта діяльності виокремлюють дві форми, відповідно, персонального чи колективного знання: імпліцитне та експліцитне. Принциповою особливістю знань є не лише їх форми, а й рівні представлення – суспільний та особистісний. Суспільний рівень проявляється у трьох проєкціях: уособлене (здібності, вміння, знання, цінності людини), упредметнене (техніко-технологічні системи) та інституціоналізоване (права інтелектуальної власності, національні інноваційні системи тощо) знання. Експліцитне знання розглядається як кодифіковане, формалізоване, відокремлене та зафіксоване на матеріальному носії, наприклад, науково-технічні, інженерні, процедурні, організаційні знання тощо.

Імплицитне знання невідокремлене від суб'єкта, тому інколи його називають живим знанням, за своєю сутністю воно виступає інтерспецифічним ресурсом. Імплицитне знання має нематеріальну природу, проте виявляється у товарній та нетоварній формі. Його вплив передається через формування людського потенціалу на нано-, мікро- та макрорівнях. Невідокремлене знання на нанорівні може формуватися як у свідомості, так й у підсвідомості людини, воно накопичується постійно, упродовж всього життя, основними джерелами його поповнення будуть відоме об'єктивоване знання, господарська діяльність, комунікації, досвід, творчий пошук. Набуті форми невідокремлюваних знань визначають якість робочої сили та впливають на перебіг суспільного виробництва через його суб'єктивний чинник на мікро- та макрорівнях.

Формування професійного знання в сучасних умовах має два джерела: по-перше, – система розгалуженої вищої та професійної освіти, по-друге, – система навчання на підприємстві у вигляді тренінгів, стажування, коучингу. Вплив знань на виробництво виявляється, перш за все, у зростанні продуктивності праці. За сучасних умов цінність невідокремленого знання, наприклад, досвіду чи професійної інтуїції, співставна із цінністю знання як основного продукту. Для організації (інституційного суб'єкта) колективне імплицитне знання пов'язане із ноу-хау, організаційною культурою, духом корпорації, які становлять ключовий чинник ефективності та конкурентноспроможності.

Володіння природними ресурсами, матеріально-речовим капіталом залишається важливим чинником підвищення продуктивності, але, разом з тим, ключову роль набуває кадровий потенціал, індивідуальний досвід та колективне знання, які в геометричній прогресії підвищують здатність використовувати інші ресурси інноваційним способом. Когнітивні ресурси (інтелект, пам'ять, знання, увага, швидкість розумової реакції), ресурси здоров'я, психологічні сили людини (ментальність, комунікативність, екзистенціальна свобода) визначають ефективність господарської діяльності будь-якої організації. Проте, особливого значення набувають якісні характеристики не лише людини-працівника (такі, як компетентність, тобто знання, навички, досвід, кваліфікація, здатність до неперервної освіти, самоосвіти, інтелект, інновативність, креативність), але й людини-особистості – це порядність, чесність, відповідальність, комунікабельність, довіра, колективізм, здатність до співробітництва тощо.