



УДК 378.04:005

DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-4\(199\)-10-13](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-4(199)-10-13)



Чжоу Сюйлінь

ORCID iD <http://orcid.org/0000-0002-2312-4327>

ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ З ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОСТІ

A Досліджуються принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу на засадах корпоративності. У ході дослідження автор визначає загальні принципи підготовки щодо менеджерської діяльності майбутніх фахівців з персоналу на засадах корпоративності: принцип неперервності формування менеджерської компетентності; принцип спрямованості навчання на розвиток управлінських якостей майбутніх менеджерів з персоналу; принцип зорієнтованості освітнього процесу на вироблення креативного управлінського способу мислення майбутніх менеджерів з персоналу; принцип психологічної корпоративності; принцип налагодження прямого та зворотного зв'язків із стейкхолдерами. Зроблено висновок, що до специфічних принципів професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу відносяться: по-перше, навчання впродовж життя (необхідність розвивати професійне самовдосконалення); по-друге, усвідомлення майбутніми менеджерами необхідності розвитку компетентності персоналу, тобто постійно покращувати розуміння вигоди від навчання персоналу та залучення компанії до підтримки професійного розвитку працівників; по-третє, підтримка майбутніх менеджерів з персоналу на виробництві, що передбачає ефективну співпрацю зі стейкхолдерами як ключового фактору успіху і ефективної підтримки професійного розвитку персоналу на виробництві; по-четверте, мобільності у міжособистісній взаємодії, тобто здатності будувати конструктивні відносини зі співробітниками на основі спільних інтересів; по-п'яте, корпоративність, яка виявляється в здатності вирішувати проблеми, що виникають у колективі, мотивувати співробітників і спрямовувати їх на досягнення нових цілей.

Ключові слова: професійна підготовка; майбутні менеджери з персоналу; корпоративність; загальні принципи; специфічні принципи

S **Zhou Xulin.** The professional training principles of future personnel managers inspired by corporatism.

The article deal with the professional training principles of future personnel managers inspired by corporatism. The author determines the following general training principles of future personnel managers based on corporatism: the principle of managerial competence development continuity; the principle of training focused on the managerial qualities development in future personnel managers; the principle of the educational process focuses on the development of a creative management way of thinking in future personnel managers; the principle of psychological corporatism; the principle of direct connect and feedback with stakeholders. It is concluded that the specific professional training principles of future personnel managers include the following: firstly, lifelong learning (the need to develop the professional self-improvement throughout life); secondly, the awareness of future managers of the need to develop staff competence, constantly improve the understanding of the benefits of staff training and the company's involvement in supporting the professional development of employees; thirdly, support for future personnel managers, provide the effective cooperation with stakeholders as a key factor in success and effective support for professional development of personnel managers; fourthly, mobility in interpersonal interaction, the ability to create constructive relationships with employees based on common interests; fifthly, corporatism, manifested in the ability to solve the team problems, motivate employees and guide them to achieve new goals.

Key words: professional training; future personnel managers; corporatism; general principles; specific principles

Чжоу Сюйлінь, аспірант кафедри педагогіки, Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», м. Старобільськ, Україна (громадянин КНР)

Zhou Xulin, Post-graduate student of Pedagogy Department, State Institution «Luhansk Taras Shevchenko National University», Starobil's'k, Ukraine (citizen of the PRC)

E-mail: zhouxulin@geely.com

Актуальність проблеми. Актуальність визначення принципів професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу на засадах корпоративності не викликає сумніву, оскільки, не маючи чіткого уявлення про загальні та специфічні принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, ми не маємо можливості визначити послідовність і доречність використання певної системи методів і технологій корпоративного навчання.

Розуміючи принципи, що полягають в основі професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, зможемо усвідомити специфіку використання технологій корпоративного навчання як ефективного засобу підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

Крім того, виникає необхідність дослідити загальні та специфічні принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу задля ґрунтового осмислення змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, а також визначення структурних компонентів зазначеної підготовки.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Проблему професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу репрезентовано в дослідженнях останніх років. На сучасному етапі розвитку професійної освіти більшість науковців вважають необхідним дослідити питання підготовки майбутніх менеджерів до мотивування персоналу, зокрема, С. Мейтарчан, Ю. Проскура [4] розробляють опитувальники оцінки ефективності мотивування менеджером персоналу організації; основні характеристики та необхідні вимоги до професії HR-менеджера розглядаються в наукових роботах С. Хмелевського [7]; професійний розвиток управлінського персоналу в транснаціональних корпораціях досліджує О. Баніт [1].

Питання підготовки майбутніх менеджерів з персоналу були предметом розвідок таких учених, як Т. Базаров, О. Балганова, Н. Богдан, В. Брагіна, А. Кібанов, В. Лукашевич, М. Магура, Є. Музиченко, Ю. Одегов, С. Шапіро, Т. Яворська, у працях яких переважно розглянуто педагогічні цілі та зміст предметної підготовки.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численні дослідження, проблема визначення професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу на засадах корпоративності розроблена недостатньо повно і не знайшла достатнього висвітлення в сучасних наукових працях, незважаючи на її значущість для теорії й практики професійної освіти.

Мета нашої статті: визначити і теоретично дослідити принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу на засадах корпоративності, а також на основі аналізу наукових джерел виокремити загальні та специфічні принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

Викладення основного матеріалу. Удосконалення системи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу на засадах корпоративності базується на

взаємозв'язку низки принципів, які відповідають засадам сучасної парадигми системи професійної підготовки, тенденціям розвитку вищої школи України, специфіці напряму професійної підготовки, індивідуальним особливостям майбутніх менеджерів з персоналу.

Як відзначають науковці, процес планування персоналом підприємства повинен ґрунтуватися на таких принципах:

1) науковості, який передбачає процес планування на основі наукових даних, норм і нормативів;

2) здійснення відслідковування змін у професійно-кваліфікаційній структурі персоналу, враховуючи вплив внутрішніх і зовнішніх факторів, а також розробляти план на перспективу щодо персоналу на підприємстві;

3) економічності, який характеризується оптимізацією витрат на персонал;

4) неперервності, що передбачає не епізодичність цього процесу, а неперервність, оскільки персонал знаходиться у постійному русі, то всі плани повинні враховувати перспективи;

5) гнучкості, який тісно пов'язаний із попереднім, оскільки саме принцип неперервності дозволяє реалізувати принцип гнучкості, сутність якого полягає у коригуванні управлінських рішень стосовно персоналу або рефлексію на будь-які зміни в організації;

6) масовості, що передбачає залучення до процесу планування персоналу, які будуть реалізувати ці плани, що має активізувати їхню ініціативу;

7) повноті, що характеризується повнотою охоплення планування всіх питань щодо відтворення, розвитку, використання персоналу та питання оплати й умов праці;

8) точності, який характеризується дотриманням норм, нормативів, вимог законодавчих документів, а також кількісних і якісних характеристик персоналу [5, с. 73].

У контексті стратегічного підходу до управління кадровим потенціалом, який не може обмежуватися тільки формулюванням кадрової стратегії, повинен будуватися на принципах як основними положеннями й норми, якими повинні керуватися менеджери з персоналу та фахівці в процесі управління кадрами. Принципи управління потенціалом персоналу: принцип системності формування кадрового потенціалу; принцип рівних можливостей; принцип поваги до людини; принцип правової та соціальної захищеності; принцип оптимізації кадрового потенціалу підприємства; принцип компліментарності управлінських ролей; гнучкість й інноваційність [7, с. 630].

Визначення особистісних якостей менеджерів з персоналу, притаманні їм характеристики, а також з'ясування принципів професійного розвитку майбутніх менеджерів з персоналу надає нам підстави розглянути структуру професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

У контексті визначення компонентів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів Л. Гончар пропонує

такі структурні компоненти, як особистісний, когнітивний, діяльнісний [2, с. 63]. На думку науковця, перший компонент, тобто особистісний, відображає ціннісне ставлення особистості до обраної професії, наявність загальнолюдських цінностей і цінностей професійної самореалізації, готовності до виявлення особистої ініціативи й подальшого професійного зростання, наявність моральних якостей особистості, оцінювання власної професійно-культурної діяльності крізь призму високих моральних якостей, культурних цінностей і норм. Другий компонент – когнітивний характеризується рівнем засвоєнням ґрунтовних загальнокультурних і специфічних професійних знань, технологіями їх використання в професійній діяльності, знаннями норм моральної та етичної поведінки, етики ділового спілкування, знаннями методів самоаналізу й адекватної самооцінки, методів і прийомів саморозвитку та самовиховання. Останній третій компонент – діяльнісний, який відображає вміння практично використовувати набуті теоретичні знання, дотримання морально-етичних норм у суспільстві та професійній діяльності, здійснення самоаналізу власної професійної діяльності й розвитку професійної культури, знаходження шляхів до самовдосконалення та реалізації потреб самоактуалізації в професії [там само].

Доречно пропозицію зробила О. Харчишина, яка запропонувала, що корпоративне навчання повинно спиратися на принципи андрагогіки, такі як принцип спільної діяльності; принципи опори на досвід особи, яка навчається; принципи елективності навчання; принципи індивідуалізації навчання; принципи пріоритету самостійного навчання; принципи контекстності навчання; принципи актуалізації результатів навчання [6, с. 183].

Іншої позиції дотримується І. Литовченко, яка акцентує увагу на тому, що функції корпоративного навчання тісно пов'язані з такими принципами:

- 1) принцип системності, який передбачає, що процес навчання й розвитку співробітників відбуватиметься системно у якості певних заходів, пов'язаних із плануванням потреб персоналу, оцінюванням компетентностей працівників, винагородою й оплатою праці, управлінням ефективністю діяльності, розвитком корпоративної культури;
- 2) принцип випереджувального навчання, який характеризується розвитком знань, умінь і навичок працівників відповідно до стратегії корпорації;
- 3) принцип неперервності, що передбачає постійне оновлення знань і розвиток працівників із використанням різноманітних методів і технологій навчання;
- 4) принцип ефективності, тобто контроль співвідношення витрат на ресурси й необхідної якості програм навчання й розвитку;
- 5) принцип корпоративності, тобто навчання й розвиток базуються на цінностях і нормах корпоративної культури;
- 6) принципи адресності та індивідуального підходу вимагає розроблення програми навчання й розвитку відпо-

відно до потреб цільових категорій персоналу, формування індивідуальних планів розвитку й освітніх траєкторій працівників;

7) принцип якості, який передбачає високі вимоги до професіоналізму викладачів, методик викладання, технічного й організаційного забезпечення навчального процесу [3, с. 200].

Результати нашого дослідження з урахуванням досліджених принципів корпоративного навчання, принципів професійної освіти, принципів управління, а також принципів підготовки майбутніх менеджерів з персоналу підтверджують доцільність нами сформульованих загальних принципів підготовки щодо менеджерської діяльності майбутніх фахівців з персоналу на засадах корпоративності, а саме: принцип неперервності формування менеджерської компетентності; принцип спрямованості навчання на розвиток управлінських якостей майбутніх менеджерів з персоналу; принцип зорієнтованості освітнього процесу на вироблення креативного управлінського способу мислення майбутніх менеджерів з персоналу; принцип психологічної корпоративності; принцип налагодження прямого та зворотного зав'язків із стейкхолдерами.

Висновки з даного дослідження. Проведений нами аналіз наукових джерел показав, що вчені виокремлюють різні принципи підготовки майбутніх менеджерів, утім, нами було виокремлені специфічні принципи професійної підготовки такі, як: перший принцип передбачає навчання впродовж життя, тобто необхідно розвивати професійне самовдосконалення впродовж життя, при цьому забезпечити обмін знаннями між різними категоріями персоналу та підтримувати якість підготовки персоналу; другий принцип спрямований на усвідомлення майбутніми менеджерами необхідність розвитку компетентності персоналу, тобто постійно покращувати розуміння вигоди від навчання персоналу та залучення компанії до підтримки професійного розвитку працівників; третій принцип ґрунтується на підтримці майбутніх менеджерів з персоналу на виробництві або компаніях, що передбачає ефективну співпрацю зі стейкхолдерами як ключового фактору успіху і ефективної підтримки професійного розвитку персоналу на виробництві; четвертий принцип передбачає наявність мобільності у міжособистісній взаємодії, тобто здатність будувати конструктивні відносини із співробітниками на основі спільних інтересів; п'ятий принцип корпоративності, який виявляється в здатності вирішувати проблеми, що виникають у колективі, мотивувати співробітників і спрямовувати їх на досягнення нових цілей.

Перспективи подальших досліджень пов'язано з визначенням педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до впровадження інноваційних технологій кадрового менеджменту, що потребує, своєю чергою, теоретико-методичного опрацювання таких аспектів зазначеної проблеми, як: модернізація змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів тощо.

 **Список використаних джерел**

1. Баніт О. В. Професійний розвиток управлінського персоналу в транснаціональних корпораціях : навч.-метод. посіб. Київ : ДКС-Центр, 2017. 122 с.
2. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
3. Литовченко І. М. Теорія і практика корпоративної освіти у сполучених штатах Америки : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2018. 556 с.
4. Мейтарчан С. Ю. Проблеми підготовки майбутніх менеджерів до мотивування персоналу. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. 2011. Т. 2, вип. 94. С. 3–5.
5. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець ; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/l_623_99319263.pdf
6. Харчишина О. В. Створення комплексної цільової програми для підвищення управління якості продукції. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 2 (24). С. 181–184.
7. Хмелевський С. М., Веремієнко О. Г. Основні характеристики та необхідні вимоги до професії HR-менеджера. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. Вип. 20. С. 626–631.

staff in multinational corporations]: navch.-metod. posibnyk. Kyiv: DKS-Tsentr [in Ukrainian].

2. Honcharenko, S. (1997). *Ukrainskyi pedahohichnyi slovnyk [Ukrainian pedagogical dictionary]*. Kyiv: Lybid [in Ukrainian].
3. Lytovchenko, I. M. (2018). *Teoriia i praktyka korporatyvnoi osvity u spoluchenykh shtatakh Ameryky [Theory and practice of corporate education in the United States]*. (D diss.). Kyiv [in Ukrainian].
4. Meitarchan, S. U. (2014). Problemy pidhotovky maibutnikh menedzheriv do motyvuvannia personalu [Problems of preparation of future managers to motivate staff]. *Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni T. H. Shevchenka [Bulletin of Chernihiv National Pedagogical University named after T.G. Shevchenko]*, 2, 94, 3-5 [in Ukrainian].
5. Azarova, A. O., Moroz, O. O., Lesko, O. Y., & Romanets, I. V. (2014). *Upravlinnia personalom [Personnel management]: navch. posib. Vinnytsia: VNTU* Retrieved from http://www.dut.edu.ua/uploads/l_623_99319263.pdf [in Ukrainian].
6. Kharchyshyna, O. V. (2011). Stvorennia kompleksnoi tsilovoi prohramy dlia pidvyshchennia upravlinnia yakosti produktsii [Creation of a comprehensive target program to improve product quality management]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu [Economic Bulletin of Donbass]*, 2 (24), 181-184 [in Ukrainian].
7. Khmelevskiy, S. M., & Veremiienko, O. H. (2017). Osnovni kharakterystyky ta neobkhidni vymohy do profesii HR-menedzhera [Basic characteristics and necessary requirements for the profession of HR-manager]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy [Economics and business management]*, 20, 626-631 [in Ukrainian].

 **References**

1. Banit, O. V. (2017). *Profesiyni rozvytok upravlinskoho personalu v transnatsionalnykh korporatsiakh [Professional development of management*

Дата надходження до редакції
авторського оригіналу: 26.08.2021