

7. Д'яконова І.І. Удосконалення кредитних відносин – споживче кредитування: монографія. Суми: Університетська книга, 2007. 96 с.
8. Іванівська О.Р. Особливості формування кредитної політики банків України з довгострокового інвестування. *Вісник НБУ*. 2004. № 11. С. 59-61
9. Коробова Г.Г. Банковское дело. М.: Магистр, 2009. 588 с.
10. Коцовська Р.Р., Павлишин О.П., Хміль Л.М. Банківські операції: навч. посібник. К.: УБС НБУ, 2007. 390 с.
11. Любар О.О. Кредитна політика банків: види та моделі. *Вісник університету банківської справи Національного банку України*. 2010. № 3(9). С. 183-185.
12. Омельченко О.В. До питання про моніторинг фінансової стабільності банківської системи України. *Причорноморські економічні студії*. 2016. № 9. С. 108-113
13. Омельченко О.В. Аналіз фінансових показників діяльності банку, що передують його ліквідації. *Економічні перспективи підприємництва в Україні: збірник матеріалів всеукраїнської інтернет-конференції*. Ірпінь: УДФСУ, 2016.
14. Омельченко О.В., Давиденко Г.В. Аналіз фінансових показників діяльності банку, що передують його ліквідації. *Економічні перспективи підприємництва в Україні: збірник матеріалів всеукраїнської інтернет-конференції*. 2016. С. 395-398
15. Рид Э., Коттер Р., Гилл Э., Смит. Р. Коммерческие банки: учебник. М.: Космополис, 1991. 654 с.
16. Сусіденко В.Т. Стратегія управління кредитною діяльністю комерційних банків. К.:КДТЕУ, 1998. 348 с.
17. Финансово-кредитный словарь: В 3-х т. Т.2. /гл. ред. В.Ф. Гарбузов. М.: Финансы и статистика, 1986. 511 с.
18. Швед В.В. Банківське регулювання та нагляд. Сутність та значення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. № 11. 2015. С. 124-127
19. Швед В.В., Колосовська Ю.В. Іпотечне кредитування в Україні. *Подільський науковий вісник*. № 3. 2017. С. 32-36

Прибега Н.О., магістрант 1-го року підготовки,
спеціальність «Менеджмент»
Вінницький інститут Університету «Україна»
Швед В.В., кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»

ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДРУНТЯ ПРОЦЕСУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

THEORETICAL PROCESS OF THE INTELLECTUAL SUPPLY OF THE PERSONNEL MANAGEMENT

Анотація. Досліджено сутність поняття інтелект та інтелектуальне забезпечення. Визначено ключові особливості та характеристики. Вивчено взаємозв'язок інтелектуального

забезпечення та кадрового менеджменту. Окрему увагу приділено економічним аспектам інтелектуальної системи підбору персоналу.

Ключові слова: інтелект; інтелектуальне забезпечення; менеджмент персоналу; кадровий менеджмент.

Abstract. The essence of the concept of intelligence and intellectual support is studied. Key features and characteristics are identified. The relationship between intellectual support and personnel management has been studied. Separate attention is paid to the economic aspects of the intelligent recruitment system.

Keywords : intelligence; intellectual support; personnel management.

Постановка проблеми. Походження інтелекту визначається розумовим розвитком людини. Кожне зрушення інтелекту людини характеризується продуктивністю її діяльності, раціональним використанням всіх можливих ресурсів для задоволення своєї потреби. Історично зрушення інтелекту визначається тоді, коли первісна людина взяла палицю в руки і почала використовувати її як знаряддя праці. Це сталося завдяки певним розумово-логічним діям, які дали певний результат. Інтелект людини почав стрімко розвиватись, удосконалюватись, розширюватись, поповнюватись новими знаннями. Цей процес дав людству новий напрямок життя, розвинув та полегшив життя, створив нові умови та певний напрямок розвитку людства. Безпосереднім носієм інтелекту є людина, а об'єктом дослідження інтелекту є розумова діяльність людини. На сьогоднішній день інтелектуальний потенціал людства досяг високих вершин розвитку і подовжує розвиватись і поповнюватись новими ідеями, винаходами. Пов'язати інтелект з менеджментом (управлінням) досить просто, оскільки саме раціональна, продуктивна, логічна діяльність керівника формує роботу його підлеглих та впливає на результати діяльності організації. Але щоб структурувати свою роботу і роботу своїх підлеглих, потрібно сформуванню кадровий склад, який призначений для виконання певних завдань керівника, задля досягнення мети організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням кадрового менеджменту присвячено праці А. Файоля [1]; В.А. Гошовської, Л.А. Пашко, Л.М. Фугель [2]; Н.П. Лукашевич [3]; Н.Р. Нижник [4]; М. Маланчій [5], І.І. Полішук та В.В. Швед [6-8] та інших, в свою чергу проблематикою інтелектуального забезпечення займаються такі вчені як: В.І. Шинкарук [9]; Є. Онацький; М.Р. Арпентьєва [10]; П. Г. Перерва [11] та інші.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження сутності інтелекту та інтелектуального забезпечення в контексті управління кадрами підприємства.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, саме формуванням та управлінням кадровим складом займається кадровий менеджмент, який тісно пов'язаний з інтелектуальною діяльністю. Оскільки процес відбору кадрів вимагає комплексу розумово-логічних дій, що в результаті дають змогу визначити потенційних працівників, які можуть і будуть виконувати відповідну їм спеціалізовану роботу.

Але спершу потрібно визначити, що таке інтелект, тому проаналізуємо визначення інтелекту.

- Інтелект – це розум, здатність мислити і раціонально пізнавати. Слово інтелект походить від латинського слова *intellectus* – пізнання, і це можна розуміти, як те, що інтелект це, інструмент, з допомогою якого людина пізнає навколишній світ, усвідомлює сам факт свого існування і виводить закони за якими протікають процеси у природі.

- Платон визначав інтелект як надіндивідуальне за природою творче начало, що прилучає людину до божественного світу. Однак Платон вказував на інтелект як на інструмент, що дозволяє пізнати вічні речі лише розумом, а чуттєвий світ не вартий заходу, щоб його відкривати розумом.

- Аристотель вважав розум, інтелект це мислення безсмертною сутністю, на відміну від душі. Саме через розум люди належать до одного виду, оскільки закони пізнання однакові для всіх людей, а душа у кожного іншого. Розум існує як всезагальна сутність і лише через розум можна досягнути безсмертя.

- Інтелект – це здатність виконувати розумові дії, такі як: систематизація, співставлення, виокремлення, формування поняття, порівняння, поєднання, категоризація, організація, математичний розрахунок, з'ясування причин і наслідків, характеризування, моделювання, пошук варіантів, візуалізація, вербалізація, узагальнення, структурування, розбір, осмислення, позбавлення, регуляція і т.д. Людина застосовує інтелект до наявної інформації, наприклад, з метою побудови або вдосконалення розуміння, позиції, стратегії, метода, правила, комбінації, відношення чи цілі.

Інтелект – сукупність розумових здібностей. За допомогою розуму людина:

1. Розумові здібності:

- вчиться, тобто здобуває нові знання та удосконалює свої розумові здібності;

2. Досягнутий рівень розумового розвитку

- розуміє мову та абстрактні ідеї;

- обдумує бажаний для неї результат (проблеми тощо) та складає план щодо його досягнення, а потім безпосередньо здійснює заплановане, роблячи висновки (як зі своєї діяльності, так і діяльності інших) та удосконалюючи свій практичний досвід.

Отже, з вище наведених визначень інтелекту ми можемо сформуванати таке визначення інтелекту. Інтелект – це здатність людини виконувати розумові дії, мислити, пізнавати, вчитися та здобувати нові знання, розуміти мову та абстрактні ідеї, виокремлення, формування поняття, порівняння, поєднання, категоризація, організація, математичний розрахунок, з'ясування причин і наслідків, характеризування, моделювання, пошук варіантів, візуалізація, вербалізація, узагальнення, структурування, розбір, осмислення, позбавлення, регуляція тощо. Інтелект це здатність обдумувати бажаний для людини результат та складати план по його досягненню, а потім безпосередньо здійснювати заплановане, роблячи висновки (як зі своєї діяльності, так і діяльності інших) та удосконалюючи свій практичний досвід. Інтелект розвивається з розвитком розумових здібностей людини.

З розвитком інтелекту також пов'язаний розвиток людської праці. Тому з'явився термін інтелектуалізація праці – збільшення питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника на основі науково-технічного прогресу (НТП), підвищення кваліфікаційного і культурно-освітнього рівня. Це означає – поєднання розумових дій працівника з логічно-математичними діями штучного інтелекту, яке дасть змогу спростити і пришвидшити роботу людини за допомогою техніки, та зробити працю людини продуктивнішою. Інтелект, як і будь-яка структурна одиниця людського мислення, повинен забезпечуватись певним об'ємом інформації для виконання відповідних розумово-логічних дій та для отримання певного результату. Тому слід дати визначення інтелектуального забезпечення.

Інтелектуальне забезпечення – це сукупність впорядкованих розумово-логічних дій людини, в процесі її розумової діяльності, яка використовує вхідну інформацію із зовнішнього середовища, і дають їй змогу ефективно функціонувати та вирішувати певні складні задачі. Інтелектуальне забезпечення відіграє важливу роль для розвитку інтелекту людини. Воно формує інтелектуальну базу людини, забезпечує процес мислення необхідною інформацією для початку процесу мислення. Інтелектуальне забезпечення залежить від об'єкта дослідження, тобто яку характеристику і природу виникнення буде носити об'єкт, тому інформація буде використовуватись з природи виникнення об'єкта:

об'єкт – людина, інтелектуальне забезпечення – природа людини;

об'єкт – економіка, інтелектуальне забезпечення – економічні закони, економічні розрахунки, економічні процеси;

об'єкт – кадровий менеджмент, інтелектуальне забезпечення – кадри, кодекс законів «про працю», інтелектуальні системи відбору кадрів.

Важливу роль в діяльності людини відіграє інтелектуальний процес, який дає змогу людині розвиватися і вирішувати певні завдання. Тому розглянемо структуру інтелектуального процесу на рис. 1.1.

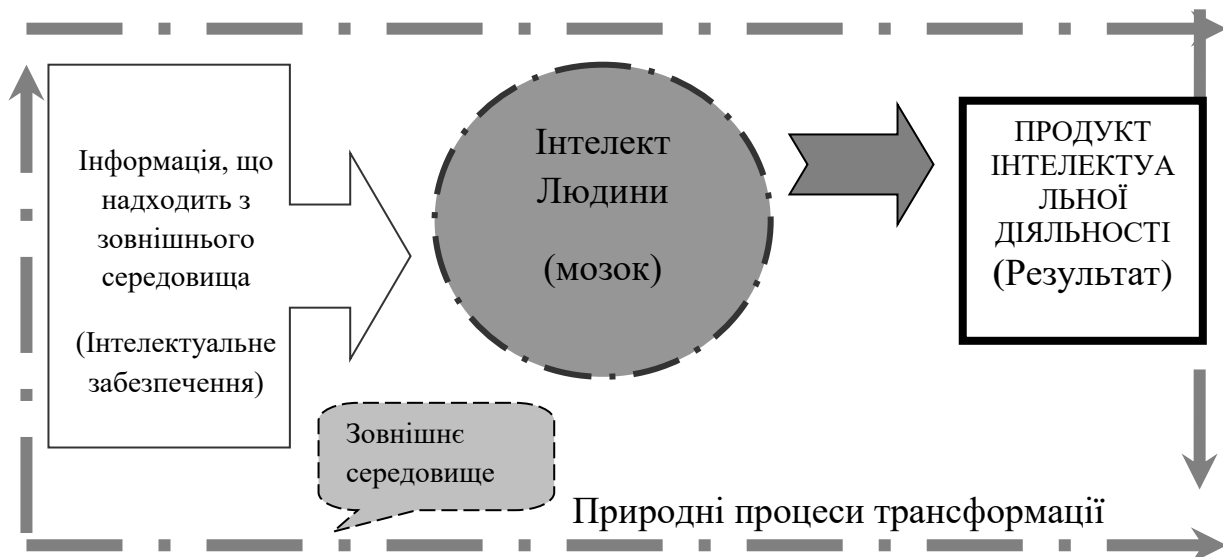


Рис. 1 Структура інтелектуального процесу

Цей процес є досить складним і важливим. В сучасному інтелектуальному суспільстві він має такі обов'язкові елементи:

Зовнішнє середовище – як підґрунтя для інтелектуального процесу. Середовище впливає безпосередньо на інтелектуальний процес своїми змінами та може змінювати хід процесу. Воно є основним джерелом інформації, матеріалу який безпосередньо потрібен для інтелектуального процесу.

Інформація – це основний продукт забезпечення розумової діяльності, який по мірі своєї насиченості, правдивості, обґрунтованості, та природи виникнення впливає на мозок людини і може змінювати кінцеву мету.

Носій інтелекту – це людина, а саме мозок людини, який в процесі надходження інформації із навколишнього середовища починає процес розумово-логічних операцій, які в свою чергу групуються, розділяються, відсіюються і використовуються для досягнення поставленої мети.

Природні трансформаційні процеси – це природні зміни, що спричиняють розвиток інтелектуального процесу, а загалом людський розвиток.

Продукт інтелектуальної діяльності – це останній елемент процесу, що саме визначає призначення інтелектуального процесу. Результат цього процесу використовується в діяльності людини.

Інтелектуальний процес починається з того, що до мозку людини надходить інформація із зовнішнього середовища у вигляді звуків, зображення, фізичних, емоційних, живих та неживих формах. За допомогою органів чуття та сприйняття інформація поступає до мозку людини, де відбувається процеси: мислення, аналізу, порівняння, та інші розумові процеси. В результаті розумової та фізичної діяльності людини з'являється інтелектуальний продукт. Він може набувати як уречевленої форми (винаходи, продукти харчування), так і духовної форми (закони, правила, тексти, пісні). Кожен інтелектуальний процес може вирішувати низку покладених перед ним завдань.

Загалом, інтелектуальний процес вирішує такі завдання:

- задоволення першочергових потреб людей (їжа, одяг, житло);
- полегшення життя людей (побутова техніка, автомобілі, електрика);
- отримання економічного та соціального ефекту (виробництво, комунальне господарство, медицина, управління, відбір кадрів);
- розвиток та розваги (телебачення, книги, культура).

Варто відмітити, що багато в чому вищенаведена класифікація завдань перегукується із класичною ієрархією потреб за А. Маслоу, яка, в свою чергу, є наріжним каменем сучасного менеджменту персоналу.

Для розробки інтелектуальної системи підбору кадрів, та переведення теоретичної інформації у фактичну, потрібно спиратися на економіко – математичні моделі, які чітко виражають всі фактори впливу на процес відбору кадрів, та допомагають визначити кадрову політику підприємства. Фінансова оцінка ефективності персоналу може полегшити прийняття рішень, пов'язаних з розподілом ресурсів на його розвиток, допомагає керівникам скласти бюджет програм підготовки працівників та соціального розвитку і визначити оптимальний рівень віддачі від інвестицій.

Для ефективного процесу розробки моделі відбору персоналу потрібно виконувати наступну послідовність виконання задач:

- вибір об'єкта дослідження чи розробки;
- постановка задачі;
- збір інформації, фільтрування та процес її обробки;
- аналіз отриманої інформації, спостереження за об'єктом (персоналом підприємства);
- процес інтелектуальної трансформації поданої інформації;
- розробка критеріїв моделювання системи;
- розробка детальної моделі, та співставлення її з реальними факторами впливу об'єкта на середовище;
- перевірка параметрів моделі;
- представлення моделі в галузі його розробки;
- аналіз ефективності використання даної моделі, та результати від її розроблення та введення.

Кожен етап потребує детальної та клопіткої роботи менеджера, який повинен систематизувати всю необхідну інформацію про кадровий стан підприємства.

Вдосконалення процесу прийняття рішення щодо персоналу організації та управління витратами на персонал досягаються шляхом використання наукового підходу до даного процесу, відповідних кількісних методів і моделей. На базі вище викладених підходів сформована модель оптимізації доходів фірми від інвестицій у підвищенні кваліфікації працівників та соціальні заходи. Вона побудована на основі врахування найбільш важливих чинників, що відбивають дію наступних економічних закономірностей:

- ефект зростання продуктивності праці. Він пояснюється тим, що в результаті проведення вищевказаних заходів збільшується корисний ефект на кожну одиницю витрат людських ресурсів, що і приносить додатковий дохід.

- ефект зниження плинності персоналу. Стабілізація кадрового складу знижує витрати на його пошук, добір, навчання, адаптацію та власне вихідну допомогу при скороченні.

- ефект зростання якості продукції та процесів підприємства. Виникаючи як наслідок підвищення конкурентоспроможності персоналу, він відповідно збільшує як доходність, так і різні активи компанії.

Критерії оптимальності можуть бути різним залежно від стратегії та задач (поточна або довгострокова доходність персоналу). Ресурсними обмеженнями є фінансові кошти, наявність необхідних працівників на ринку праці тощо.

Кожна модель повинна функціонувати за певними параметрами. Параметрами економічної моделі є:

- наявний рівень плинності кадрів;
- наявні витрати на освіту та підвищення кваліфікації;
- наявні витрати на звільнення;
- наявні витрати на оплату праці;
- наявні витрати по якості.

А також розраховані кількісні характеристики визначених нами двох залежностей:

- еластичність продуктивності праці за витратами на освіту та підвищення кваліфікації;

- еластичність плинності кадрів (або ймовірності залишення працівниками компанії) за витратами на підвищення кваліфікації;

- еластичність витрат на невідповідність якості за витратами на підвищення кваліфікації [12].

Висновки. Отже, інтелект – це перш за все розумова діяльність людини, здатність людини до мислення, розумові здібності, що набуває людина в процесі розвитку. Інтелектуальне забезпечення кадрового менеджменту є складним але базовим процесом що забезпечує якість управління, потребує відповідних економічних та фінансових ресурсів, але й є основною запорукою побудови еластичного бізнесу.

Список використаних джерел

1. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Контроллинг. 1992. URL: <https://dlib.rsl.ru/01007987755>
2. Гошовська В.А., Пашко Л.А., Фугель Л.М. Кадровий менеджмент як складова управління людськими ресурсами в системі державного управління. К.: НАДУ. 2013. 96 с.
3. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика К.: Ника-Центр. 2007. 344 с.

4. Нижник Н., Пашко Л. Управлінець XXI століття: організатор чи термінатор? *Соціальна психологія*. 2005. № 5 (13). С. 28-37.
5. Маланчій М. Кадровий менеджмент у системі державного управління: принципи реалізації. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2019/2019_02\(41\)/16.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2019/2019_02(41)/16.pdf)
6. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
7. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом: навч. посібник. Вінниця: ВФЕУ. 2014. 282 с.
8. Швед В.В., Йокало Ю. В. Теоретичні аспекти кадрової політики підприємства. *Матеріали ІХ Всеукраїнської науково – практичної конференції молодих вчених та аспірантів з міжнародною участю: Менеджмент підприємницької діяльності*. ТНУ ім. А. Вернадського. 2011. С. 190-192
9. Шинкарук В.І. Філософський енциклопедичний словник. Київ: Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України: Абрис. 2002. 742 с.
10. Арпентьева М.Р. Интеллектуальный менеджмент и маркеры перемен. *Интеллектуальна економіка: глобальні тенденції та національні перспективи: матеріали ІІ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* Житомир : ЖНАЕУ. 2016. С. 98-110.
11. Перерва П.Г. Менеджмент, маркетинг та інтелектуальний капітал в глобальному економічному просторі: монографія. Харків: Цифрова друкарня № 1. 2012. 700 с.
12. Власюк О.В. Модель оптимізації доходів підприємства від інвестицій у підвищення кваліфікації працівників та соціальні заходи. URL: http://www.rusnauka.com/ONG/Economics/5_vlasjuk.doc.htm