

форми роботи з персоналом розширюють кругозір, знімають стереотипність і черствість свідомості, сприяють розвитку таких якостей мислення, як гнучкість, адаптивність, креативність, евристичність. Велика увага приділяється розвитку професійного і творчого потенціалу працівників, формування підприємницької етики, підтримці високої відповідальності за якість продукції, робіт і послуг та долю компанії в цілому [5].

Творча активність персоналу підприємства є засобом реалізації інтелектуального потенціалу працівників та умовою нарощування людського капіталу. Відпрацювання механізму управління творчою активністю персоналу підприємства нерозривно пов'язане з вимогами інноваційної розбудови виробництва. Підвищення ступеня досконалості цього механізму можна досягти за рахунок [3]:

- чіткого визначення цілей, принципів, умов розвитку творчої діяльності працівників;
- ретельного відбору дієвих засобів впливу на творчу активність персоналу;
- пошуку і використання адекватних форм впровадження творчих рішень у виробничий процес;
- забезпечення готовності виробництва до постійних інноваційних змін;
- належної реалізації переваг творчої особистості.

Зважаючи на це, пріоритетами подальших наукових розробок, на нашу думку, мають стати: дослідження специфіки механізму інвестування у людський капітал в умовах інноваційного розвитку, визначення рівня ефективності таких інвестицій, взаємообумовленість творчої діяльності працівників та інноваційних зрушень у виробництві, розробка нових моделей мотивації персоналу в інтересах посилення його творчої активності.

Список літератури

1. Близнюк В. В. Людський потенціал: особливості формування для модернізації // Економіка і прогнозування.– 2011.– №4. – С. 106–116.
2. Бузько І. Р., Дяченко Ю. Ю. Формування методологічних основ розвитку персоналу // Актуальні проблеми економіки.– 2012.– №3. – С. 8–12.
3. Методи стимулювання творчої активності персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://library.if.ua/book/4/520.html>.
4. Парсяк В. Нематеріальна мотивація співробітників малих підприємств: узагальнення та рекомендації / В. Парсяк // Економіст. – 2005. – №1. – С. 60–65.
5. Петренко М. М., Корнеєва Т. С. Інтелектуальний розвиток студентів – основний шлях підвищення якості людського капіталу // Матеріали Міжнародної наук.–практ. інтернет–конф. «Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки» – КНТУ.– Кіровоград: КОД, 2015. – С. 128–130.

УДК: 331.005.95/96

КУЛЬТУРА РОЗУМОВОЇ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

**О. Р. Марлян, ст. гр. МЕ-15,
М. М. Петренко, проф., канд. техн. наук**
Кіровоградський національний технічний університет

Сучасна освіта розглядається в усьому світі як процес, що супроводжує людину впродовж усього життя в її професійній, пізнавальній, суспільній діяльності. Це вимагає забезпечення оволодіння персоналом культурою розумової праці, яка забезпечує процес самовдосконалення, самоосвіти, самовиховання, розвиток пізнавальної активності, мислення, творчих здібностей, якостей, ресурсних можливостей особистості й стає певною підготовкою до успішного життя в суспільстві.

Культура розумової праці, складовою якої є наукова організація праці (НОП), забезпечує правильну, впорядковану, найефективнішу, узгоджену навчальну роботу, що передбачає правильний режим роботи, устаткування місця, відбір порядку виконання дій, уміння швидко включитися в роботу, вести її не відволікаючись, виявлення емоційно-вольових якостей тощо. Правильно організоване навчання сприяє не лише інтелектуальному розвитку людини, а й вихованню працелюбності, дисциплінованості, акуратності, відповідальності, вимогливості до себе і до інших.

Тому перед сучасними організаціями стоїть вельми актуальне завдання формування основ культури розумової праці персоналу.

Мета статті – розкрити суть культури розумової праці персоналу, розглянути комплекс навчально-методичних заходів для забезпечення процесу формування культури розумової праці персоналу організації.

Багато вчених (В. Кулько, В. Сухомлинський, К. Ушинський, Т. Цехмистрова та інші) розкривають культуру розумової праці як уміння вчитися, як систему раціональних прийомів, які характеризують стиль розумової діяльності на основі володіння знаннями особливостей протікання психічних процесів, на основі впливу фізіології й гігієни на розумову працю [1].

В. Безрукова, С. Бондаренко, Г. Гецов, Г. Граник, Л. Концева, Б. Коротяєв, В. Кукушкін, Л. Николаєва, І. Усачова та інші розглядають «культуру розумової праці» як систему формування знань, умінь і навичок розумової праці з окремими джерелами інформації.

Як компонент, що забезпечує готовність учнів до засвоєння навчального матеріалу, формує пізнавальні мотиви, інтереси, світорозуміння й духовний світ особистості, культуру розумової праці визначають Д. Богоявленський, Є. Кабанова-Меллер, А. Кірсанов та інші.

Учені В. Кукушкін, І. Раченко культуру розумової праці розглядають як дотримання всіх вимог наукової організації праці.

На підставі узагальнення різних поглядів учених на суть культури розумової праці ми дійшли висновку, що це поняття доцільно представити як систему знань, умінь і навичок організації розумової праці, швидкого й точного засвоєння нових знань, їх активної переробки й правильного відтворення відповідно до норм і правил розумової діяльності.

Культура розумової праці включає позитивне ставлення персоналу до змісту й процесу навчання, до ефективного володіння знаннями й способами діяльності, у мобілізації морально-вольових зусиль спрямованих на досягнення навчально-пізнавальної мети, що вимагає активності особистості.

У процесі дослідження нами з'ясовано, що наявність знань про культуру розумової праці персоналу, ще не означає якісного володіння нею. Для того, щоб знання приносили користь, необхідно перевести їх на рівень практичного використання. Отже, оволодіння персоналом основами культури розумової праці вимагають опанування ними відповідними вміннями.

У процесі експериментальної роботи, спрямованої на забезпечення формування основ культури розумової праці персоналу вирішували такі завдання: 1) формування позитивної мотивації щодо оволодіння культурою розумової праці; 2) озброєння персоналу знаннями щодо можливих джерел отримання нових знань, способів роботи з ними; основ наукової організації навчальної праці; 3) оволодіння персоналом вміннями і прийомами раціональної (наукової) організації розумової праці [3].

Вирішення цих завдань вимагало, передусім, формування позитивної мотивації щодо оволодіння персоналом основами культури розумової праці. Із метою усвідомлення персоналом важливості оволодіння вміннями і навичками раціонального здійснення розумової праці в процесі експериментальної роботи необхідно використовувати бесіди, пояснення, переконання, спрямовані на розуміння персоналом впливу розумової і фізичної праці на організм людини, порівняння цього впливу. Під час проведення бесід необхідно

прагнути, щоб атмосфера занять була довірливою, дружньою й відкритою до обміну інформацією.

Після проведення бесід, як засвідчило опитування працівників організації, майже весь персонал (98 %) усвідомили необхідність і важливість оволодіння вміннями раціонально організувати свою навчально-пізнавальну діяльність.

Подібну зміну в показниках до і після проведення тематичних бесід можна пояснити процесом позитивних змін, які відбувалися у свідомості працівників, а саме: усвідомлення реального стану сформованості власних навичок і можливостей володіння навичками раціонального використання розумової праці, переосмислення та спрямування уваги персоналу на розуміння причин своїх невдач, недостатньо високих результатів у навчанні як наслідку невміння ефективно організувати власну розумову працю.

Особливу увагу необхідно приділяти організації засвоєння персоналом знань і вмінь роботи з навчальною, довідковою, науковою літературою, технічними засобами навчання. Ці заходи відбувалися під час тренінгів.

Під час дослідження спеціальну увагу потрібно приділяти тому, щоб сприяти оволодінню персоналом вміннями планувати свою діяльність, враховуючи при цьому нерівномірність працездатності протягом дня, тижня, місяця. Із цією метою пропонували здійснити хронометраж часу, аналіз якості власної розумової праці, віднаходити найплідніше години свого дня, долати такі деструктивні фактори, як відволікання, зволікання та лінощі, що допомагало школярам підтримувати оптимальний ритм розумової праці, уникати витрат часу на неважливі справи.

На розвиток основ культури розумової праці персоналу організації позитивно впливало і використання прийомів, які спонукали їх до сумніву чи критики. Наприклад, для цього працівникам пропонувалися певні фрагменти навчального матеріалу або вирішені завдання, в яких спеціально допускалися певні помилки. Оскільки нерідкими є випадки, коли людина невільно запам'ятовує як раз неправильну інформацію. Це стимулювало їх більш уважно слідкувати за подальшими діями.

Культура розумової праці сприяє ефективності здійснення персоналом організації навчально-пізнавальної діяльності, їхньої готовності до свідомої, раціональної організації її здійснення, вихованню таких найважливіших якостей особистості, як працездатність, воля, трудова й пізнавальна активність, самостійність, схильність і любов до праці взагалі й розумової праці зокрема.

Культура розумової праці включає позитивне ставлення працівників до змісту й процесу навчання, до ефективного володіння знаннями й способами діяльності, у мобілізації морально-вольових зусиль спрямованих на досягнення навчально-пізнавальної мети, що вимагає активності особистості.

Список літератури

1. Ерастов Н. П. Культура умственного труда. Беседы о рациональной организации познавательной деятельности / Н. П. Ерастов. – Ярославль: Верх.- Волж.кн.изд-во, 1973. – 192 с.
2. Ібрагім Ю. С. Фізіологічні основи організації розумової праці / Ю. С. Ібрагім // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. праць. – Київ-Запоріжжя : ЗОШО. 2008.
3. Петренко М. М., Корнеєва Т. С. Інтелектуальний розвиток студентів – основний шлях підвищення якості людського капіталу // Матеріали Міжнародної наук.-практ. інтернет-конф. «Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки» – КНТУ. – Кіровоград: КОД, 2015. – С. 128–130.