

2. Levchenko, A. Impact of lifelong learning on innovative processes in EU countries / A. Levchenko, O. Horpynchenko CEFE 2017 – Central European Conference in Finance and Economics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170>
3. Levchenko, O.M., Levchenko, A.O., Horpynchenko, O.V., Tsarenko, I.O. (2017). The impact of higher education on national economic and social development: comparative analysis. Journal of Applied Economic Sciences, Volume XII, Summer, 3(49): pp. 850 – 862. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154>
4. Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>



Корнєєва Т.С.
*асистент кафедри економіки,
менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна*

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Особлива роль у досягненні ефективності діяльності підприємств належить методам розвитку персоналу, які забезпечують раціональне використання трудового потенціалу, виконання виробничих завдань. Сучасна практика розвитку персоналу зазнає радикальних змін у зв'язку з появою нових тенденцій у трудових відносинах, зростанням частки інтелектуальної праці, трансформацією ціннісних орієнтирів працівників.

В умовах глобалізації соціально-трудових відносин та їх розгалуження проблема розвитку персоналу є вкрай актуальною. Сьогодні вже недостатньо знайти висококваліфікованих працівників, їх потрібно вміти втримати, грамотно мотивувати і стимулювати до результативної праці, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємств.

Як наслідок, існуюча система розвитку персоналу потребує використання науково обґрунтованих підходів і методів управління, набуття вмінь якісного регулювання відносин у виробничій сфері, управління знаннями та успішного функціонування у кризових ситуаціях.

Вивченню комплексу питань, пов'язаних з розвитком персоналу, присвячено низку досліджень видатних зарубіжних та українських вчених-економістів, зокрема Н. Аймаутової, М. Армстронга, М. Білопольського, Д. Богині, О. Грішньої, А. Колота, А. Маслоу, М. Мескона, Ю. Одегов, В. Травин, С. Шекшня та ін.

Метою роботи є дослідження методів розвитку персоналу та визначення потреби в інноваційних методах для підвищення трудових показників та зростання загальної продуктивності та результативності.

Окрім традиційних методів розвитку персоналу, існують інноваційні, які використовуються в практиці діяльності підприємств України.

До сучасних методів навчання персоналу відносять такі [1, с. 558]:

- відеонавчання - наочне навчання, яке реалізується за допомогою надання персоналу аудіо- та відеопрограм, електронних документів тощо;

- дистанційне навчання - використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skype-навчання, або прослуховування вебінарів);

- модульне навчання - очне (прив'язане до навчального центру) навчання, що складається з окремих тематичних блоків (модулів), спрямованих на досягнення

певного результату (рішення конкретної бізнес-задачі, розвиток певних компетентностей тощо);

- кейс-навчання - розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних підприємств, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій;

- тренінгове навчання (основна увага приділяється набуттю практичних компетентностей, тоді як теоретичний блок є мінімізованим); метою тренінгів є моделювання наближених до реальності ситуацій з метою розвитку певних практичних навичок, освоєння нових моделей поведінки, зміни ставлення до виконання завдань тощо;

- мозковий штурм - метод, що дає змогу генерувати велику кількість ідей для вирішення проблемної ситуації за обмежений проміжок часу з подальшим аналізом і вибором найбільш доцільного варіанту управлінського рішення;

- метод поведінкового моделювання, заснований на пошуку прикладу для наслідування («поведінкової моделі»), її аналізу і відтворення на практиці;

- сторітеллінг (мотиваційна розповідь) - метод навчання нових співробітників організації для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами тощо;

- екшн-навчання - метод навчання для вирішення реальних проблем на практиці в процесі діяльності організації; основою цього методу є створення робочої групи, яка вирішує поставлене завдання;

- баскет-метод - метод імітації ситуацій «керівної діяльності», за якого співробітник долучається до ролі керівника; цей метод застосовується до працівників, які претендуватимуть на керівну посаду;

- shadowing («стеження») - надання можливості працівнику, представленого до просування кар'єрними сходами, перекваліфікації, ротації, не менше двох днів бути «тіню» співробітника, що займає певну посаду;

- secondment (своєрідне «відрядження») є різновидом ротації, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків;

- buddying - метод, який полягає у закріпленні за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку щодо дій і рішення закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» в його роботі; учасники є рівноправними, що відрізняє метод від наставництва;

- коучинг - метод консалтингу, в процесі якого людина (тренер), який зветься «коуч», допомагає підопічному працівнику досягти професійної мети, передаючи йому свій досвід за допомогою певних наглядів і навчань;

- майстер-клас - це одна з форм ефективного професійного, активного навчання, під час якого провідний (визнаний) спеціаліст розповідає і показує, як застосовувати на практиці нову технологію або новий метод.

Для кожної категорії персоналу доцільно застосовувати індивідуальні методи розвитку та підвищення кваліфікації, виходячи з попередньо описаних і проаналізованих традиційних та інноваційних методів розвитку персоналу.

Кожний із розглянутих вище методів розвитку персоналу має переваги та недоліки. До переваг можна віднести доступність, різноманітність, інноваційність, свободу вибору місця та часу проведення занять, широкий ринок вибору послуг. Недоліками є значні фінансові витрати, втрати робочого часу, ризик неотримання бажаного результату (неефективність) [2, с. 196].

Фактично сьогодні керівник компанії може втілити будь-яку ідею у сфері навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Важливо, щоб обраний метод відповідав цілям навчання і використовувався системно.

Таким чином, можна сказати, що застосування інноваційних методів розвитку персоналу є важливим чинником підвищення ефективності праці підприємств. Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Топ-менеджмент і власники підприємств не повинні заощаджувати кошти на системі розвитку персоналу та здійснювати неперервний розвиток своїх працівників.

Література:

1. Гетьман О.О. Інноваційні методи розвитку персоналу / О.О. Гетьман, А.О. Білодід // Електронне наукове видання Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. - Миколаїв, 2017. - Вип. 17. – С. 556-561. - Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-17-2017/26-vipusk-16-kviten-2017-r-2/3176-getman-o-o-bilodid-a-o-innovatsijni-metodi-rozvitku-personalu>.
2. Ткаченко А.М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А.М. Ткаченко, К.А. Марченко // Науковий журнал "Економічний вісник Донбасу". - 2014. - № 1 (35). - С. 194-197. - Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/88681?show=full>.



Кіріченко О.В.

асистент

*Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

В сучасних умовах господарювання більшість підприємців усвідомлюють, що без цілеспрямованого розвитку корпоративної культури неможливе ефективне впровадження нових систем і методів управління, підвищення конкурентоздатності продукції. Це наслідок того, що ринкове середовище і корпоративна культура підприємництва, як її складова, на вітчизняних підприємствах суттєво поступається вимогам цивілізованого ринку, в тому числі країн ЄС.

Аналіз численних зарубіжних і вітчизняних досліджень останніх років, присвячених організаційній культурі, показав, що досі залишається відкритим питання про взаємозв'язок організаційної ідентичності та організаційної культури. Це питання - центральне як в розумінні природи організаційної культури, так і в управлінні персоналом в цілому. Важливою характерною особливістю численних робіт, присвячених організаційній культурі, є розгляд даного феномена з позиції згуртованості. Управлінська наука наповнювалася знаннями переважно з соціальної психології, теорії групової динаміки, які визначають неформальний контур організації.

У сучасній науковій управлінській думці існує дуже мало концепцій, що розглядають організаційну культуру з позиції цілевідповідності. Тому прийняття формальних цілей і цінностей працівниками організації розглядається як пріоритетна умова ідентичності організаційної культури [2, с. 190].

Основу концепції управління персоналом, як системи теоретико-методологічних поглядів, принципів і методів, складають зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формулювати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією. В таких випадках управління персоналом