

прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади: наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 30.03.2016р. №75. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0075858-16#Text>

4. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>

Мартинцев Богдан

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М.)

НОВІ ФОРМИ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі, де знання та технології змінюються швидше, ніж життя одного покоління людей, слід спрямовувати професійний розвиток на формування умінь, навичок і потреби самостійно засвоювати нові знання та інформацію впродовж усього життя, вміти ефективно використовувати їх у професійному житті і діяльності. Тільки при такому підході можна забезпечити конкурентоспроможність людини як фахівця.

При визначенні основних напрямків розвитку організації необхідно чітко усвідомлювати завдання, які стоять сьогодні перед нею. Це: формування інтегрованої особистості; використання цифрових технологій і техніки; постійний інтелектуальний тренінг із застосуванням методів аналізу, синтезу, дедукції та індукції; формування потреби до самостійного пошуку інформації; розвиток індивідуального мислення, розширення ерудиції та свідомості, стимуляції інтересу; вміння розумно використовувати інтелектуальну власність, інтелектуальні результати діяльності.

Для реалізації сформульованих завдань можна створити розгалужену систему самоосвіти, яка, з одного боку, направлена на відповідну роботу із працівниками, з іншого – на формування сучасного, високо ерудованого персоналу. У загальній системі самоосвіти в окремий розділ виділили програму безперервної

самоосвіти персоналу. Причому, умовою забезпечення життєдіяльності системи «безперервної самоосвіти могло б стати проектування її як багатофункціональної, що забезпечує не тільки освітні, а і цілий ряд допоміжних функцій, спрямованих на підтримку й забезпечення потреб організації, зокрема інформаційної, консультативної, проєктивної. По мірі розвитку цієї системи набір функцій може розширюватись або видозмінюватись. Обов'язковою умовою при формуванні змісту навчальних програм самоосвіти є забезпечення реалізації принципу навчання протягом усього життя.

Внутрішньо фірмове навчання – особлива схема організації підготовки дорослих. Як правило, програми підготовки персоналу створюються спеціально для конкретної організації й орієнтований розвиток персоналу і підготовку його до змін в організації. З погляду напрямків у навчанні можна виділити п'ять основних ситуацій (табл. 1). Система підготовки працівників в організації може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо буде проаналізоване існуюче становище, оцінені перспектива і сформований образ бажаного майбутнього, прогнозовані зміни, підготовлені проєкти зміни, визначені терміни і витрати.

Таблиця 1

Напрями та методи навчання

Ситуація	Конкретизація потреби в навчанні	Метод навчання
1	Спеціалізовані програми навчання (тренінги, переговори)	Методи поведінкового тренінгу
2	Програми командоутворення	Активна групова і міжгрупова діяльність з наступною рефлексією групового процесу. Ділові і рольові ігри, аналіз проблем організації
3	Розвиток міжособистісної і внутріфирмової комунікації, формування навичок подолання конфліктів	Тренінг сенситивності, рольові ігри, імітаційні ділові ігри, стажування, проектування корпоративної культури

Ситуація	Конкретизація потреби в навчанні	Метод навчання
4	Управлінська підготовка	Лекції, семінари, практичні заняття, навчальні ділові ігри
5	Підготовка до організаційних інновацій	Організаційно-розумові ігри, розробка проектів, аналіз ситуацій організації

Працездатності персоналу адміністрація повинна проводити регулярний моніторинг ситуації в організації. Для забезпечення потреби в кадрах, особливо в ситуації закритої кадрової політики, важливо просувати вже працюючий персонал – що створює зовсім особливе, патріотичне відношення до організації. Процедури планування кар'єри, навчання персоналу допомагають і організації, і персоналу спрогнозувати задоволення як організаційних, так і індивідуальних цілей професійного і посадового росту.

Ми пропонуємо впроваджувати систему планування фахового росту персоналу. За дорученням адміністрації на кожного штатного працівника скласти карту фахового росту, основною складовою якої буде довгострокова програма безперервного навчання персоналу. Звернемо особливу увагу на безперервну самоосвіту працівників, основними розділами якої є загальна фахова освіта та самостійна освіта поза межами даної організації за програмами самостійного навчання та розвитку особистості. Самоосвіта – найважливіше завдання, яке дозволяє впровадити в дію весь свій творчий потенціал, максимально повно використовувати свої можливості і здібності, і повинна бути спрямована на самовдосконалення. Найважливішим завданням самоосвіти персоналу повинно стати не тільки засвоєння фахових знань і поглиблення професійної компетентності, а й постійний розвиток професійних навичок. Причому, досвід свідчить про те, що не можна оволодіти цими якостями відразу, поглиблення їх може відбуватися протягом досить тривалого проміжку часу при чергуванні періодів навчання і практичної діяльності.