

«Електронне здоров'я», створено серії, що містять відповіді на найактуальніші запити».

Використані джерела:

1. <https://www.testcentr.org.ua/uk/bpr>
2. <https://www.medsprava.com.ua/news/5244-lkar-mojut-ne-nabirati-bali-bpr-u-2022-rots-nakaz-moz>
3. Нетудихата К. Л., Погромський В. О., Михайлова Т. М. Кадрова діагностика як інструмент оцінки ефективності кадрового менеджменту закладу сфери охорони здоров'я. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/100.pdf
4. Пушкар З. М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2017. 210 с.

Козіцька Олександра, Гачасв Еміль
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ Прохоровська С.А.)

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційна активність сучасного підприємства визначається перш за наявним персоналом: рівнем його освіти, професійних якостей, досвіду, мотивації. Професійний і грамотний підбір, набір та відбір персоналу – основа діяльності успішної організації. В реаліях сьогодення вже недостатньо найняти висококваліфікованих працівників, їх треба вміти втримати, мотивувати і стимулювати до результативної праці, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємств.

За дослідженнями В. Брича, «розвиток персоналу – комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Через це в економічній літературі не існує єдиного підходу до його визначення»[1].

Прохоровська С.А. зазначає, що «розвиток трудового потенціалу - це соціально-економічний процес, який виражає: по-перше, зміни, які охоплюють усі компоненти трудового потенціалу й стосуються таких фаз, як формування, розподіл і перерозподіл, використання, збереження; по-друге, взаємовідносини між найманими працівниками та конкретною економічною системою, які спрямовані на реалізацію потреби у праці й отримання відповідного доходу; по-

третє, діяльність роботодавців, які створюють можливості для ефективного використання й розвитку цього потенціалу» [5].

Важливою метою розвитку персоналу є забезпечення підприємства працівниками, які мають такі якісні характеристики, що відповідають цілям та стратегії підприємства. Зазначена мета обумовлює наступні завдання щодо розвитку персоналу підприємств [2, с. 32]:

- вияв та підтримання працівників, придатних до навчання;
- удосконалення наявних знань та навичок, поширення передового досвіду;
- активізація потенційних можливостей співробітників, розвиток духу творчості та змагання;
- робота зі створення резерву керівників;
- створення системи службово-кваліфікаційного розвитку та кар'єрного зростання.

Навчання персоналу є дієвим способом розвитку персоналу будь-якого підприємства (організації). До методів розвитку персоналу відносимо внутрішні та зовнішні.

До внутрішніх методів належать: виробничий інструктаж; ротація; використання працівників як асистентів і стажистів; підготовка в проектних групах; ділове спілкування персоналу; наставництво; ділові ігри; лекції; семінари; обговорення практичних ситуацій.

До зовнішніх включаються: тренінги; лекції; семінари; ділові ігри; курси підвищення кваліфікації; самонавчання; вебінари; інтернет-навчання; відвідування майстер-класів

В європейських країнах широко використовуються інноваційні методи розвитку персоналу з-поміж яких варто виокремити [1; 2; 3]:

1) Відеонавчання – предметне навчання, яке здійснюється шляхом надання персоналу аудіо- та відеопрограм, електронних носіїв інформації;

2) Дистанційне навчання – передбачає застосування різних телекомунікаційних технологій для навчання персоналу віддалено.

3) Модульне навчання – навчання, що прив'язане до закладу освіти, навчального центру, складається з окремих тематичних блоків (модулів), націлених на досягнення певного результату.

4) Кейс-навчання – дозволяє провести аналіз і групове обговорення очікуваних або реальних ситуацій; розглянути практичні ситуації, що мали місце в діяльності різних підприємств; сформулювати здатності до аналізу, діагностики і прийняття аргументованих рішень.

5) Тренінг – навчання, що завбачає моделювання близьких до реальності управлінських ситуацій з метою розвитку певних компетенцій.

6) Мозковий штурм – метод, що дає змогу продукувати креативні ідеї для рішення проблемної ситуації за чітко обмежений час, провести аналіз і вибір найбільш раціонального варіанту управлінського рішення.

7) Метод поведінкового моделювання дає змогу сформувати у співробітників чітку модель поведінки в стандартних і нестандартних ситуаціях.

8) Сторітеллінг – метод навчання нових співробітників організації, що передбачає ознайомлення з її організаційною структурою, корпоративною культурою тощо.

9) Екшн-навчання – метод, що передбачає створення робочої групи, яка вирішує поставлене завдання.

10) Secondment – метод, що передбачає нетривале переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з наступним поверненням до виконання попередніх обов'язків.

11) Buddying – метод, який передбачає закріплення за працівником партнера, який надає інформацію про роботу закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» в його діяльності.

12) Коучинг – «... це погляд на персонал як на найцінніший ресурс підприємства, де кожен співробітник – унікальна творча особистість, здатна самостійно розв'язувати виробничі завдання, виявляти ініціативу, робити обґрунтований вибір, брати на себе відповідальність й приймати рішення».

13) Майстер-клас – одна з форм ефективного навчання, під час якого провідний фахівець доносить інформацію про те, як застосовувати на практиці нову технологію або новий метод праці.

Отже, управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню кадрового потенціалу, підвищенню його соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення ефективної трудової діяльності. А мотивація персоналу до розвитку обумовлена: бажанням зберегти роботу, посаду, службовий статус; прагненням до кар'єрного зростання, розширення повноважень; прагненням до підвищення рівня оплати праці; бажанням розширення кола спілкування, встановлення нових контактів.

Використані джерела:

1. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. С. 13–16. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/013-016.pdf.

2. Гетьман О.О. Розвиток персоналу в забезпеченні безпеки ринку праці / О.О. Гетьман, А.В. Плясун *Економічні науки: Вісник Запорізького національного*

університету. 2016. № 1(29). С. 97–105. URL: : http://visnykznu.org/visnyk_ua/arh/t_visn_2016/2016econ1.html.

3. Прохоровська С. А. Коучинг як інструмент управління персоналом. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки: матеріали доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, ЗУНУ, 2021р.). С. 158-160. URL:

<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/43026/1/%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A5%D0%9E%D0%A0%D0%9E%D0%92%D0%A1%D0%AC%D0%9A%D0%90.pdf>

4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.

URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/viewFile/245/253>

5. Прохоровська С. А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудоких відносин : автореф. дис ... канд. екон. наук: 08.00.07 Київ : Б.в., 2012 . 20 с. URL: [URL: http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/2870](http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/2870)

Кубай Катерина

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ Прохоровська С.А.)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЇ І ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Оцінка ефективності формування і реалізації стратегії і політики управління персоналом - це актуальна і невід’ємна частина політики управління персоналом на всіх підприємствах. Завдяки оцінюванню, можна отримати повну картину про персонал підприємства в цілому, дізнатися про його відповідність професійно-кваліфікаційним вимогам, оцінити відповідність займаній посаді та інше. Разом з цим поліпшити мотиваційний та психологічний стан працівників, та покращити соціальну атмосферу в колективі, і головне, підвищити ефективність управління.

Для підвищення ефективності реалізації інноваційної стратегії і політики управління персоналом, слід використовувати функції аналізу, стимулювання та регулювання, передувати яким має професійний управлінський підхід, за допомогою якого необхідно об’єднати зусилля всіх