

**Каськів Руслан**

Тернопільський національний економічний університет  
( науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Бакуліна Н.М.)

### **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

В сучасній практиці менеджменту персоналу окрім традиційних методів розвитку персоналу часто застосовуються ще й інноваційні. До сучасних методів навчання персоналу відносять такі

1) Відеонавчання – наочне навчання, яке реалізується за допомогою надання персоналу аудіо- та відеопрограм, електронних документів тощо.

2) Дистанційне навчання – використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skype-навчання, або прослуховування вебінарів).

3) 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). Навчальний курс має включати опанування теоретичного матеріалу, виконання практичних робіт, а також підсумкових проєктів. Тривалість модульного навчання залежить від обсягу знань, який необхідно засвоїти, і компетентностей, яких слід набути.

4) Кейс-навчання – розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних підприємств, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій. Такий метод дає можливість розвинути здібності до аналізу, діагностики та прийняття обґрунтованих рішень. Цей метод є ефективним для керівників різного рівня.

5) В тренінговому навчанні 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. Цей метод диференціюється у сукупності таких інструментів: ділові, рольові та імітаційні ігри, дискусії, дебати тощо.

6) 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. Найбільш ефективним цей метод є для роботи в команді (малих групах).

7) Метод поведінкового моделювання покликаний виробити у

співробітників певну модель поведінки в стандартних і нестандартних ситуаціях. Цей метод заснований на пошуку прикладу для наслідування («поведінкової моделі»), її аналізу і відтворення на практиці. Модель має максимально відображати реальну ситуацію, тому є можливість відразу ж застосувати отримані знання на практиці.

8) Сторітеллінг (мотиваційна розповідь) – метод навчання нових співробітників організації для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами тощо.

9) Екшн-навчання – метод навчання для вирішення реальних проблем на практиці в процесі діяльності організації. Основою цього методу є створення робочої групи, що вирішує поставлене завдання. Термін навчання може тривати від кількох тижнів до року. За допомогою цього методу можна удосконалити компетенції зі стратегічного планування, навички прийняття обґрунтованих рішень, вирішити конкретні виробничі завдання.

10) Баскет-метод – метод імітації ситуацій «керівної діяльності», за якого співробітник долучається до ролі керівника. Цей метод застосовується до працівників, які претендуватимуть на керівну посаду.

11) Shadowing («стеження») – надання можливості працівнику, представленого до просування кар'єрними сходами, перекваліфікації, ротатії, не менше двох днів бути «тінню» співробітника, що займає певну посаду. Завдяки цьому номінант «занурюється» в специфіку певної роботи, може визначити сутність і обсяг необхідних йому знань, навичок і необхідних компетенцій.

12) Secondment (своєрідне «відрядження») є різновидом ротатії, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків.

13) Buddying – метод, який полягає у закріпленні за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» в його роботі. Учасники є рівноправними, що відрізняє метод від наставництва.

14) 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.

15) 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.

#### **Використані джерела**

1. Бакуліна Н.М. Інноваційні технології в управлінні персоналом вищої школи. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. Випуск 20,

2015 р. с. 120-126

2. 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](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/013-016.pdf). 3.

3. Мартиненко І.О. Місце професійного навчання у процесі розвитку персоналу / І.О. Мартиненко // Бізнес Інформ. 2013. № 4. С. 418–422. URL: [http://www.business-inform.net/export\\_pdf/businessinform-2013-4\\_0-pages-418\\_422.pdf](http://www.business-inform.net/export_pdf/businessinform-2013-4_0-pages-418_422.pdf).

**Кирилюк Тетяна**

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

## **МЕХАНІЗМ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ**

В Україні умови прийняття на державну службу та її проходження регламентуються Законом України "Про державну службу", яким передбачено проходження випробувального терміну [1]. Порядок проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється положенням, що затверджується відповідною постановою Кабінету Міністрів України [2]. В органах виконавчої влади України поширеною є практика добору претендентів на посади державних службовців у формі іспиту з питань нормативно-правового характеру.

Світовий та європейський досвід відбору і прийому на державну службу демонструє особливі традиції та форми. Так, у західноєвропейських країнах процес працевлаштування на державну службу включає перевірку, докладне вивчення резюме й інтерв'ювання претендента на посаду в державний орган. Остаточне рішення приймається комісією з працевлаштування. У системах працевлаштування країн ЄС існує випробувальний термін, який в основному спрямований на оцінювання адаптації найнятого державного службовця до роботи на посаді.

Для того, щоб більш повно уявити собі сучасні проблеми і тенденції оптимізації зайнятості на державній службі в Україні, необхідно розглянути досвід у цій сфері зарубіжних країн. До прикладу, працевлаштування в органи місцевого самоврядування Франції відбувається шляхом проведення конкурсу (письмова та усна частина). До конкурсу допускаються громадяни Франції, а також будь-якої іншої країни Євросоюзу. Можливим є кілька видів працевлаштування: контракт на обмежений термін (не більше 3-х років) і