

4. Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України / Документ № 1726-р, чинний від 27.08.2010. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-%D1%80>.

5. Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України / Документ № 404, чинний від 27.04.2011. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11>.

6. Збрицька Т. П. HR-брендинг, як інструмент успішної реалізації кадрової політики [Електронний ресурс] / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ “Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана” ; [відп. ред. О. О. Беляєв]. Спец. вип., Т. 3 : Соціально-трудові відносини : теорія та практика : у 3 т., 2010. – С. 119-128. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/3001>.

7. Про Центр працевлаштування та зв'язків з випускниками Тернопільського національного економічного університету : Положення / Документ чинний від 26.03.2014.

Ганна БУГАЙ

Тернопільський національний економічний університет

ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сьогодні одним з найважливіших завдань з управління персоналом є реалізація і підвищення людського потенціалу організації, перетворення її “людських ресурсів” на “інтелектуальний капітал” [1]. Для досягнення цієї мети за сучасних умов надзвичайно важливим постає перехід до концепції та практики “організації, що навчається”. З точки зору цієї концепції, розвиток персоналу перестає виконувати функцію розвитку окремих працівників; його суть полягає вже у тому, щоб за допомогою групового навчання отримувати групові знання. Навчання персоналу в такій організації відбувається не тільки в традиційних формах, але і в процесі самої трудової діяльності, яка включає взаємодопомогу, обмін досвідом і знаннями. Найбільш прогресивний варіант – це підтримка і забезпечення навчання кожного співробітника впродовж всього трудового життя. Це можуть бути стажування, внутрішні і зовнішні навчальні курси, лабораторії, майстер-класи, і так далі.

Розвиток персоналу є систематичним процесом, який орієнтований на формування співробітників, які б відповідали потребам організації. Водночас, розвиток персоналу сприяє підвищенню ступеня конкурентоспроможності самих працівників і організації в цілому. Тому, процес планування і організації розвитку персоналу є надзвичайно важливим для кожної організації.

Основним елементом планування і організації розвитку персоналу є навчання. Процес планування навчання і розвитку передбачає докладний опис і поетапне документування організації розвитку згідно з його стратегічними цілями, які прив'язані до бізнес-цілей організації та інтересів всіх зацікавлених сторін. При цьому, необхідно визначити [2]: групи співробітників, котрі будуть охоплені навчанням, їхні потреби у навчанні, очікування й інтереси; компетенції, на розвиток яких буде направлено навчання; підхід, що використовуватиметься у навчанні, його форми і методи; порядок співпраці зі зовнішніми провайдерами навчання (тоді, коли він передбачений стратегією і планом); технології, що використовуватимуться; розподіл бюджету на навчання; розклад і навчальний план; логістику навчання; методи оцінки ефективності навчання; показники, за якими здійснюватимуться вимірювання; розподіл відповідальності, повноважень і обов'язків з організації навчання між усіма відповідальними за нього співробітниками.

Одним із найважливіших етапів з точки зору організації є розподіл бюджету, або бюджетування розвитку персоналу. Адже всі витрати, що пов'язані із розвитком персоналу слід розглядати як інвестиції в людський капітал організації. Цей процес вимагає економічного обґрунтування і повинен базуватись на об'єктивних даних. Зокрема Зайцева Т. та А. Зуб [3] пропонує збір таких статистичних даних: частка співробітників організації, які

проходили професійне навчання протягом звітного періоду по відношенню до загальної чисельності працівників організації; частка годин, витрачених на професійне навчання, до загального балансу часу організації; середнє число годин професійного навчання на одного навченого працівника; валова величина витрат на професійне навчання; частка витрат в масштабах реалізації; величина витрат на навчання на одного працівника організації.

Планування навчання, за дотримання всіх перерахованих вище вимог й умов, має вестися відразу на декількох рівнях, зокрема: загальноорганізаційному, спеціалізованому (для співробітників, що виконують в організації певні ролі і потребують подібної підготовки) та індивідуальному (індивідуальні плани навчання та розвитку співробітників) на основі системного підходу до управління персоналом [2].

Отже, планування та організація системи розвитку персоналу за сучасних умов набирає все більшого значення. Ефективне планування та організація розвитку персоналу стає передумовою послідовного підвищення людського потенціалу організації, перетворення останньої на таку, що здатна до саморозвитку і навчання, а це, в свою чергу, згідно з вимогами сучасного менеджменту, є необхідністю для забезпечення конкурентоспроможності за умов динамічності й інтелектуалізації всіх сфер економіки та життєдіяльності суспільства.

Список літератури:

1. Тарасенко Ю. В. Застосування методів коучингу при створенні організації, що навчається [Електронний ресурс] / Ю. В. Тарасенко, Ю. М. Чичкан-Хліповка – Режим доступу : <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/download/240/229>.
2. Духнич Ю. Планирование обучения и развития [Електронний ресурс] / Юрий Духнич. – Режим доступу : <http://www.smart-edu.com/planirovaniye-obucheniya-i-razvitiya.html>. - Назва з екрану.
3. Зайцева Т. В. Управление персоналом: учебник [Текст] / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб – М.: ФОРУМ-ИНФРА-М, 2006. – 336 с.
3. Скішипек Е. Управління знаннями та інтелектуальним капіталом у практичній діяльності [Текст] / Ельжбета Скішипек // Світ фінансів. – 2007. – № 1 (10). – С. 186–195.
4. Черкасов А. В. Інноваційна роль мотивації в системі управління персоналом [Текст] / А. В. Черкасов / Вісник НУ “Львівська політехніка” “Проблеми економіки та управління”. – 2008 – № 628. – С. 692–695.

Юрій БУХУН

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»*

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ КОСМІЧНИХ ДЕРЖАВ ДЛЯ РОЗРОБКИ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ІННОВАЦІЙ В УКРАЇНІ

В Україні склалась унікальна ситуація щодо високотехнологічного виробництва, особливо в космічній галузі. Її космічна складова має міжнародний характер – укладено понад 30 міжнародних угод з різними країнами світу, обсяги експортних поставок сягають 55% від обсягів виробництва галузі. Підприємства галузі беруть участь у 50 міжнародних комерційних космічних проектах. За 20 років Україна по увійшла до п'ятірки країн за кількістю щорічно здійснених пусків [1]. Також, завдяки участі в загальноєвропейських проектах, розширюються сфери застосування космічних технологій, зокрема в природокористуванні, телекомунікаціях, забезпеченні техногенної та екологічної безпеки. Водночас значний брак фінансування, нерозвиненість інвестиційних механізмів та брак кадрового резерву ведуть високотехнологічні галузі до стагнації в довгостроковій перспективі. Це змушує шукати фінансові, організаційні та адміністративні важелі впливу на високотехнологічний розвиток, послуговуючись досвідом країн, що активно розвивають високотехнологічну базу, наздоганяючи країни-лідери – Китай, Індія, Бразилія. Водночас, важливий досвід ЄС та США в плані організації на державному рівні стимулювання розвитку високих технологій.

Незадоволеність темпами впровадження інновацій у практику господарювання