

4. Пекар В. За менеджментом // За... Самоорганізація в стремительно меняющемся мире / Сборник статей и докладов — К. : Оптима, 2012. — С. 106—125.

5. Паркинсон, С. Н. Законы Паркинсона: Сборник: Пер. с англ. / Сост. и авт. предисл. В.С. Муравьев. — М.: Прогресс, 1989. — 448 с.

**Юрій Костін,**

Харьковский национальный университет радиоэлектроники

**Олександр Мінкович,**

ПАТ «Харківська ТЕЦ-5»

## **ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Актуальність.* Одним з важливих завдань розвитку енергетичної промисловості в Україні є забезпечення підприємств цієї галузі високо кваліфікованими та досвідченими кадрами. Проте, як свідчить аналіз багатьох літературних джерел, для значного підвищення продуктивності праці не достатньо використовувати тільки методи грошової мотивації персоналу, потрібно створювати умови для особистого та професійного розвитку кадрів, можливостей творчої роботи, проявлення ініціативи та почуття командного духу [1]. Для розвитку таких якостей персоналу необхідно розробляти тренінгові технології [2, 3] та втілювати їх у програми розвитку людських ресурсів на енергетичних підприємствах.

*Постановка завдання.* Для аналізу напрямків розвитку персоналу та розробки тренінгових технологій необхідно проводити регулярне соціологічне обстеження персоналу. З цією метою необхідно розробити технологію опитування представників різних категорій персоналу та обробки результатів анкетування для виявлення потреб тих чи інших категорій персоналу та напрямків їх розвитку через застосування відповідних форм мотивації та впровадження різних тренінгів.

*Результати дослідження.* У даній роботі представлено результати анкетування персоналу на трьох енергетичних підприємствах: НЕК «Укренерго», ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» та УМГ «Харківтрансгаз». Представників різних груп персоналу просили проставити ранги для таких форм мотивації, як: грошова мотива-

ція; надання житла; отримання освіти за рахунок коштів підприємства; забезпечення путівками; підвищення по службі. Респондентів проставляли ранги для кожної форми мотивації праці залежно від їхньої значущості. Ранги коливалися від 1 (найбільш важлива форма мотивації) до 5 (найменш важлива форма мотивації). Були досліджені результати середніх рангів та їх середні квадратичні відхилення для таких груп персоналу, як: «Керівники», «Професіонали» та «Фахівці».

За результатами анкетування для всіх груп персоналу переважала матеріальна форма стимулювання праці. Важливість інших форм мотивації праці та корпоративної культури всіма групами респондентів була визначена значно менше у порівнянні з матеріальним стимулюванням.

Також респонденти на всіх трьох підприємствах не дооцінювали важливість отримання додаткової освіти та підвищення кваліфікації за рахунок коштів підприємства. Відносно низький відсоток був респондентів на вказаних енергетичних підприємствах, що проходили різні тренінги.

За результатами опитування більш ніж третина респондентів вказувала на те, що колективні рішення на підприємствах або в їх структурних підрозділах приймаються рідко. Значна частина респондентів, від 25 % до 30 %, скаржилася на те, що є прояви авторитарного стилю прийняття рішень. На окремих енергетичних підприємствах до 15 % були незадоволені реформами у галузі, на їхньому підприємстві або у їхньому структурному підрозділі.

У зв'язку з необхідністю приділити більше уваги нематеріальним формам мотивації персоналу, підвищити привабливість енергетичних підприємств для високо кваліфікованих і молодих кадрів, важливим напрямком є розробка та впровадження тренінгових технологій. На підприємстві ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» були розроблені тренінги щодо формування командного стилю роботи для лінійних керівників, було впроваджено конкурси на звання найкращого фахівця. На ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» обладнано клас для навчання персоналу, де проводяться тренування, навчання та перевірка знань з охорони праці працівників товариства. Регулярне проведення тренінгів, конкурсів, спортивних змагань дало змогу підвищити рівень корпоративної культури на підприємстві, розвивати командний стиль праці, покращити рівень відповідальності працівників та їх задоволення умовами праці.

*Висновки.* Таким чином, на енергетичних підприємствах повинні більш активно впроваджуватися тренінгові технології для

підготовки і розвитку людських ресурсів. Завдяки регулярному проведенню тренінгів можливо досягнення високого рівня корпоративної культури на енергетичних підприємствах і залучення до праці високо кваліфікованого персоналу й молодих фахівців, для яких будуть створені сприятливі умови кар'єрного зростання і розвитку особистих і професійних якостей.

### **Література**

1. *Армстронг М.* Практика управління человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2009. — 848 с.
2. *Карамушка Л. М., Філь О. А.* Формування конкурентоздатної управлінської команди. — К. : ІНКОС, 2007. — 266 с.
3. *Равикович Н. Е.* Тренинг командообразования. Концепция. Диагностические методики. Игры. — М. : Генезис, 2003. — 112 с.

**Леся Кукурудзяк,**

Вінницький коледж національного  
університету харчових технологій

### **ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРИ ВИКЛАДАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН ДЛЯ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

*Актуальність.* Сучасні економічні процеси, що складаються в нашій державі під впливом глобальних кризових явищ, диктують необхідність вдосконалення підготовки молодших спеціалістів технічних спеціальностей і запровадження у навчальний процес саме практикоорієнтованих технологій. Нині виникла необхідність у якісно нових характеристиках освітніх систем, які б характеризувались динамічністю, варіативністю, реальністю, що допоможе вийти навчальним закладам на вищий конкурентоспроможний рівень і адаптуватись молодшим спеціалістам до майбутньої професійної діяльності.

*Постановка завдання.* Маємо за мету висвітлити суть тренінгових технологій та необхідність їх застосування при підготовці молодших спеціалістів технічних спеціальностей.

*Результати дослідження.* Вирішення основних проблем підприємства, підвищення його конкурентного рівня вимагає високого рівня економічної культури фахівців на загальнолюдських засадах. Сьогодні набувають актуальності нові підходи до управління підприємствами, що обґрунтовані інтелектуальною діяль-