

Отже, доведено, що тренінгові форми навчання є адекватним інструментом реалізації принципів адаптивного управління професійним навчанням персоналу і їх використання з метою розвитку і підвищення кваліфікації співробітників є обґрунтованим в сучасних умовах функціонування підприємств.

Література

1. *Петренко О. О.* Адаптивне управління навчанням як основний елемент розвитку персоналу / О.О. Петренко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Актуальні питання теорії та практики менеджменту» — Луганськ: ТОВ «Віртуальна реальність», 2010. — С. 304—306.
2. *Раевнева Е. В.* Адаптивное управление поведением предприятия: категориальный базис / Е.В. Раевнева, Е.Н. Кучерук // *Х.* : Бизнес-информ. — 2007. — №6. — С. 122—130.
3. Что такое тренинг? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.edu.kvazar-micro.com/education/about_educ/educ_train.php.

Л. М. Бутенко,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

БІЗНЕС-ТРЕНІНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Здатність швидко діяти і розвиватися, задовольняючи постійно зростаючі потреби споживачів, є показником конкурентоспроможної, компетентної організації. При цьому висококваліфікований персонал, здатний вирішувати складні завдання і приймати правильні та своєчасні рішення стає головною перевагою на ринку. Саме тому тренінги для персоналу стали невід'ємною частиною сучасного бізнесу.

Ставимо за мету проаналізувати практичні аспекти бізнес-тренінгу, визначити необхідність його використання як ефективного засобу удосконалення знань працівників і підвищення рівня сформованості конкретних умінь і навичок для досягнення цілей розвитку підприємства.

Бізнес-тренінг є методом активного та інтенсивного навчання, який зорієнтований на збагачення знань працівників підприємств.

ва, розвиток персональних і фахових умінь і навичок, у тому числі навичок колективної роботи й творчого вирішення конкретних проблем.

Основною метою проведення бізнес-тренінгів є навчання сучасним бізнес-технологіям, які необхідні для конкурентної боротьби на ринку [1]. А тому важливим є усвідомлення невідповідності наявних знань персоналу підприємства та потреби набуття ними нових стійких навичок [2, с. 5].

На сьогоднішній день у практиці діяльності вітчизняних підприємств застосовуються різні види бізнес-тренінгів, які відрізняються один від одного направленістю, цілями та завданнями. З певною часткою умовності їх можна розподілити на спеціалізовані та загальні. Спеціалізовані бізнес-тренінги мають галузеву направленість, сприяють розвитку умінь і навичок спеціалістів певної сфери (маркетинг, менеджмент, логістика, аудит, фінансове планування тощо). Загальні можуть бути проведені для співробітників різного рівня службової ієрархії й різних профілів діяльності та пов'язані з потребами стратегічного розвитку підприємства (стратегічні сесії), взаємодії всередині компанії (управління ресурсами, управління конфліктами і т. д.).

За формою проведення бізнес-тренінги можуть бути відкритими та закритими [3]. На відкритих тренінгах присутні представники різних підприємств, які зацікавлені питаннями однієї тематики (наприклад, якісна дистрибуція, тайм-менеджмент тощо). Закриті тренінги проводяться для одного підприємства та повністю адаптовані під його конкретні потреби.

Для підвищення ефективності бізнес-тренінгів використовуються різні методи навчання та розвитку, такі як дискусії, мозковий штурм, бізнес-симуляції, кейси, відео-аналіз, командні бізнес-ігри і т. д.

Бізнес-тренінги тільки тоді можуть бути ефективними, якщо будуть чітко поставлені завдання та враховано специфіку професійної діяльності працівників і сфери бізнесу. Серед основних завдань бізнес-тренінгів є орієнтація на кінцеві результати в практичній діяльності, визначення нових стратегічних цілей, згуртування колективу та вдосконалення професійної майстерності персоналу.

Для ефективного розвитку підприємства обов'язковою умовою є постійне удосконалення знань, умінь і навичок працівників. Проведення бізнес-тренінгів передбачає швидке використання на практиці набутих знань, умінь і навичок, що сприяє генерації нових ідей, дозволяє оптимізувати процес організації

діяльності підприємства, підвищити рівень задоволеності замовників тощо.

Література

1. Для чего нужны тренинги? [Электронный ресурс] / А. Могильник. — Режим доступа: <http://staff.ua/trainings/trainings3.php>.
2. Куртикова И. Тренинг: руководство к действию. Теория и практика / И Куртикова, К. Лаврова, В. Ли. — М.: СПИД Фонд Восток-Запад, 2005. — 240 с.
3. Тренинги и тренеры. Выбираем наиболее подходящее / [Электронный ресурс] / М. Тургунов. — Режим доступа: <http://turgunov.ru/stati/treningi-i-treneri>.

Я. А. Демченко,
ТОВ «Level consulting group» (м. Київ)

МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Проведене нами дослідження підтверджує гіпотезу про те, що одним з основних напрямків розвитку викладачів і персоналу університету в цілому може бути опанування сучасних мультимедійних засобів під час проведення тренінгів і практикумів. Провідні позиції займає університет, який має сучасне обладнання і технології, створює систему засвоєння співробітниками сучасних тренінгових методів, застосовуючи при цьому підходи до розвитку персоналу, запозичені з бізнес-практики.

Про динамічність, невизначеність і складність сьогодення сказано дуже багато. Не оминають увагою в цьому розумінні і сферу освіти [1]. Особливої значущості набувають питання формування нових життєвих стратегій, компетентності, посилення гнучкості і мобільності соціальної поведінки. Як вказує В. Молодиченко, «за нових соціально-економічних умов освіта отримує високий статус, оскільки вона може сприяти переходу до інформаційного суспільства і формуванню пріоритетів розвитку держави» [1].

Розглянемо прикладні питання запровадження розвитку персоналу вищих навчальних закладів.