

Використана література:

1. Про утворення Вищого суду з питань інтелектуальної власності : Указ Президента України від 29 верес. 2017 р. № 299/2017. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2992017-22722> (дата звернення: 12.03.2019)

2. Шишкін В. І. Судові системи країн світу: навч. посіб. Київ: 2001. — 375 с.

Міняйленко І.В.

inna.minyaylenko@gmail.com

к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва та маркетингу

Іваницька С.Б.

azz123z@meta.ua

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та маркетингу
Національний університет «Полтавська політехніка» ім. Ю. Кондратюка
м. Полтава, Україна

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Умови ринкової економіки в нашій країні вимагають зміни підходу до управління персоналом від його розуміння як функціональної складової управлінської та виробничої ланки підприємства до вивчення та оптимізації його як стратегічного ресурсу зі значним та високоефективним потенціалом, який включає професійні компетенції, здатність до розвитку, творчість та креативні ідеї.

Постійний розвиток персоналу з метою підвищення його компетентності повинен здійснюватися через формування системи безперервного навчання при створенні умов для повного розкриття потенціалу співробітників, їх здібності вносити відчутний внесок у діяльність своєї організації. Найбільш прийнятним є інноваційний тип навчання, мета якого — створення орієнтації на оновлення. Використовуючи різні методи розвитку, можна управляти компетентністю персоналу. У сучасному світі бізнесу, де єдиною незмінною істиною є постійність змін, безперервне навчання стає таким же стратегічно важливим аспектом бізнесу, як і розробка нових продуктів, грамотний маркетинг і добрі взаємовідносини з

клієнтами. Дослідження закордонного досвіду управління кадровим потенціалом з метою визначення можливостей його використання у вітчизняній практиці підприємств дозволяє стверджувати, що найбільш доцільним шляхом трансформації існуючого інструментарію є американо-європейський підхід до управління персоналом [2].

До сучасних методів пошуку та відбору персоналу відносять наступні підприємницькі технології (табл. 1).

Таблиця 1 - Сучасні технології розвитку персоналу

Назва методу	Сутність
«Альтер-его»	Вирішення будь-якого питання з точки зору відомої людини.
«Сесія питань»	Мозковий штурм, мінімум критики, максимум свободи думки.
Символ»	Представлення проблеми чи питання певним символом, який максимально відповідає цій проблемі; кожний елемент символу може бути відповіддю на питання.
«Виклик»	Керівник формує уяву проблему, а персонал повинен вирішити її без будь-якої допомоги.
«Метод SCAMPER»	Пошук вигоди від незвичайних, навіть безглузвих ідей.
«Рефреймінг»	Використовується для вирішення важливих бізнес-проблем (оцінка працівниками проблеми з точки зору людей різних професій).
«Метод інверсії»	Пошук раціональних рішень проблеми при аналізі протилежного завдання.
Тренінг	Мінімум інформації і максимум вправ на відпрацювання навиків. Застосовується для розвитку навиків невеликої групи осіб.
Кейс	Інтерактивна технологія для короткострокового навчання менеджерів на основі бізнес-ситуацій. Мета — навчити аналізувати інформацію, сортувати її для вирішення поставленого завдання, виявляти ключові проблеми, вибирати оптимальне рішення.
Коучинг	Нова форма консультаційної підтримки, засіб допомоги в пошуку вирішень або подолання будь-якої складної ситуації. Задача коуча — не дати знання або навички, а допомогти людині самостійно знайти їх
E-learning	Масовий метод дистанційного навчання. Ефективність виявляється в переданні знань великій кількості людей.
Самонавчання	Проходить в індивідуальному порядку за умови стимулювання навчання з використанням різноманітних матеріалів: книг, документації, аудіо-, відео- і мультимедійних програм.

Особливості застосування американо-європейського підходу до управління персоналом на українських підприємствах наступні:

- найм висококваліфікованої робочої сили на зовнішньому ринку праці з використанням сталої системи її відбору;
- організація безперервного навчання персоналу як у внутрішніх, так і у зовнішніх навчальних центрах;

— орієнтація на створення дієздатної системи розвитку менеджерів всіх ланок управління;

— систематичне виявлення проблем у трудових відносинах і залучення лінійних керівників до їх вирішення [1].

Інноваційні для української економіки методи та моделі управління кадровим потенціалом, відповідно до яких кадри розглядаються як стратегічний ресурс, орієнтуються на максимізацію прибутку та конкурентспроможності підприємства на ринку [3]. Проте реалізація описаних методів на підприємствах потребує розвитку ринку специфічних кадрових послуг, фінансового резерву та умов сприйняття зазначених методів колективом. Нетрадиційні методи управління кадровим забезпеченням підприємства передбачають створення умов для розширення знань, підвищення кваліфікації, безперервного самовдосконалення; активне використання мотивації праці, у тому числі розширення повноважень робітників у прийнятті управлінських рішень; формування нових моральних цінностей для персоналу підприємства; гнучке використання «людських ресурсів», підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури.

Використана література:

1. Андрушук І. Стратегічне управління кадровим потенціалом університетів Республіки Польща [Електронний ресурс] / І. Андрушук // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. - 2018. - № 5. - С. 3-12. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2018_5_3

2. Занора В.О. Управління кадрами: теоретичні аспекти формування проектною команди [Електронний ресурс] / В.О. Занора // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. - 2018. - Вип. 30 (1). - С. 87-90. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2018_30%281%29__22

3. Сунцова О.О. Підприємницькі технології управління кадровим потенціалом [Електронний ресурс] / О.О. Сунцова, О.М. Вовк, Ю.А. Марчишина // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: Економічні науки. - 2018. - № 2. - С. 85-90. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjie_2018_2_15