

конкретну мету та місію своєї організації; 2) домагатися, щоб робота організації була продуктивною, а дії працівників ефективними; 3) регулювати соціальні впливи та соціальну відповідальність організації.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Адісес І. Ідеальний керівник. Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу. Нова парадигма менеджменту. Київ, 2016. 267 с.
2. Drucker P. The Practice of Management. Oxford : Elsevier, 2005. 416 p.
3. Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. Вісник НУВГП. Рівне, 2020. № 4(92). С. 85-95. URL: <https://inlnk.ru/MjRZg6>. (дата звернення 12.05.2023).
4. Комаров В.В. Организационное лидерство: подходы к определению и классификации стилей лидерства // Лидерство и менеджмент. 2022. № 2. С. 439-460. URL: <https://1economic.ru/lib/114367>. (дата звернення 12.05.2023).
5. Маркіна, І. А., Вороніна, В. Л., Дмитренко І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. Економічний простір. Дніпро, 2020. № 159. С. 88-91. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/159-18>. (дата звернення 12.05.2023).

УДК 338.108

**О.П. Ткаченко**, канд. екон. наук, доц. (ДБТУ, Харків)

**О.Ю. Топчий**, здоб. вищої освіти (ДБТУ, Харків)

### **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

Професійний розвиток персоналу це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Професійний розвиток персоналу, а саме розробка програм та вибір інструментів, розглядається у стратегічному аспекті та є визначальним напрямом у загальній стратегії підприємств. У відповідності до загальної стратегії діяльності підприємства постійно вдосконалюються системи професійного розвитку персоналу, шляхом впровадження нових сучасних методів та інструментів [1].

Найбільш популярним методом є коучинг. Він становить собою сукупність методів консультування досвідченими фахівцями та спрямований на розуміння працівником своїх завдань та їх вирішення. Необхідність застосування коучингу пояснюється тим, що він сприяє формуванню вмінь та навичок у працівників, що навчаються, для самостійного вирішення поставлених завдань, поліпшенню показників діяльності, як працівника, так і підприємства в цілому [3].

Наступними методами є менторинг і наставництво. У науковій літературі ці два поняття частіше ототожнюються, проте, ми вважаємо, що між ними є суттєва відмінність. Так, наставником вважається внутрішній співробітник підприємства, що має інтерес у розвитку знань, навичок та взаємостосунків. Ментор – особа, що самостійно встановлює інтенсивність та напрямок навчання і включається в процес навчання, коли у цьому є необхідність. Також, вагомою відмінністю є те, що першого призначають з метою вирішення завдань підприємства, другого обирають особисто з метою підвищення рівня індивідуального росту. Для молодих співробітників менторинг є одним з найефективніших методів розвитку [3].

Метод *buddying* (перекл. з англ. «партнерство») ґрунтується на встановленні достовірного й об'єктивного зворотного зв'язку між співробітниками. Становить собою всебічну підтримку працівниками один одного у виконанні поставлених завдань діяльності та набуття нових навичок. Головною відмінністю від попередніх методів професійного розвитку персоналу є те, що співробітники рівні між собою, а зворотний зв'язок має двосторонню спрямованість.

Одним з найпростіших у застосуванні та менш витратним методом є – *shadowing* (перекл. з англ. «побути тінню»). Його сутність полягає у «прикріпленні тіні» до досвідченого працівника. У якості «тіні» зазвичай може бути випускник навчального закладу або молодий спеціаліст, що прагнуть зрозуміти специфіку роботи. Керівник призначає співробітника «тінь» на короткий період (1-2 дні) з метою спостереження наскільки змінюється його поведінка та мотивація.

Наступний метод – *counselling* (перекл. з англ. «консультування») має на увазі консультацію співробітника з запрошеним фахівцем для роз'яснення особистих проблем, що виникли. В залежності від роду проблем, консультування буває особистісним, кар'єрним або професійним.

Метод супервізії становить собою консультування та аналіз застосування різних методів консультування та практичних дій, а також відносин, які виникають між консультантом та працівником. Сутність методу полягає у теоретичному та практичному підвищенні

рівня кваліфікації працівників у сфері консультування. Необхідність у його застосування з'являється, коли працівник хоче отримати зворотний зв'язок про свою фактичну роботу, виявити помилки та з'ясувати можливі напрями професійного зростання [2].

Метод навчання дією розроблений Р. Ревансом, полягає у розв'язанні складних проблем груповим способом. Успішність проведення організаційних змін здійснюється за допомогою формули навчання:

$$L=P+Q,$$

де:

L – навчання;

P – теоретичне навчання та практика;

Q – отримані знання за допомогою вирішення питань.

Так, за формулою, навчання відбувається за результатами обговорення проблем робочою групою, в процесі цього модифікуються знання та досвід, отримані в процесі теоретичного навчання та практики (P) у нестандартні рішення (Q) [3]. Необхідність застосування даного методу полягає у його ефективності при вирішенні завдань: організаційного розвитку та впровадження змін; розвитку менеджменту середнього рівня; формування кадрового резерву. Навчання дією сприяє засвоєнню необхідних надалі знань, формування навичок та вміння розв'язання нових проблем або завдань, у результаті чого працівник отримує теоретичну та практичну підготовку.

Метод професійного розвитку персоналу workshop (перекл. з англ. «майстерня») становить собою діалоговий формат роботи з групою, основна роль у якій належить її учасникам. Workshop може застосовуватися для обговорення актуальних проблем діяльності підприємства, пошуку шляхів їх усунення та методів оптимізації господарської діяльності [2].

Ефективним методом професійного розвитку управлінського персоналу визнано storytelling (перекл. з англ. «оповідання історій»), який передбачає розповідь про минулі дії керівництва у конкретних ситуаціях, значущі події, про взаємини співробітників і сприяє передачі корпоративних знань, правил та цінностей. Ефективність методу досягається за умови дотримання п'яти принципів: орієнтація на стратегічні цілі підприємства; тотожність рівня учасників та оповідання; авторитет оповідача; драматичний елемент; позитивний вплив на пізнання співробітників.

Отже, професійний розвиток персоналу є одним із найважливіших факторів ефективного функціонування підприємства внаслідок єднання загальних цілей діяльності та цілей кожного окремого працівника [1-3]. Використання наведених методів професійного розвитку персоналу покликано поповнити теоретичні знання працівника та опанувати нові практичні вміння та навички. Практика діяльності підприємств, свідчить, що завдання професійного розвитку можуть мати різну спрямованість, за таких умов, доцільним є комбінування методів.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. (2020). Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 466 с.

2. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. 2019. № 1. С. 33–42. URL: <https://inlnk.ru/po9AnQ> (дата звернення 12.05.2023).

3. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 17. С. 556–561. URL: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf>. УДК 338.45:334.78

УДК 338.45:334.78

**Є.О. Федосенко**, здоб. вищої освіти (ДУІТЗ, Одеса)

**Б.М. Камара**, здоб. PhD (НУ «Одеська політехніка», Одеса)

### **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОБУДОВИ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ТА ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ КОМПАНІЇ**

Актуальним питанням наразі є дослідження залежності процесу формування позитивного іміджу та ділової репутації від корпоративної соціальної відповідальності підприємства. За допомогою використання емпіричного та порівняльного методів ми прийшли до висновку, що сучасне підприємство не може дозволити собі не приділяти увагу до соціальної відповідальності.

Корпоративна соціальна відповідальність – це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх