

легалізації зайнятості, модернізації старих і створення нових сучасних робочих місць, реформування моделі оплати праці; інвестування у розвиток людського капіталу, вдосконалення трудового законодавства, прийняття нового Трудового кодексу. Лише на цій основі можна очікувати, що зміни в економіці підуть на користь гармонізації соціально-трудоких відносин.

Література.

1. Шаульська Л.В., Кримова М.О. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. Вип. 2. С. 23-22.
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудокий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97-125.
3. Семикіна М.В., Мельнік А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. *Вісник Черкаського університету. Сер. Економічні науки*. Черкаси, 2017. № 4. С. 95-106.

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Мигаль Л. В., здобувач вищої освіти 6 року навчання, mig_lud@ukr.net
Науковий керівник: Александрова С. А., к. пед. н., доцент
Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

Сучасні складні та нестабільні умови ринкового середовища потребують від підприємств систематичного удосконалення форм та методів управління.

Особливу увагу при цьому слід привертати людським ресурсам, адже саме персонал забезпечує сталий розвиток, ефективність діяльності та конкурентоспроможність будь-якого суб'єкту господарювання.

Прискорення темпів оновлення організаційних знань підкреслює актуальність використання адаптивного управління розвитку персоналу.

Адаптивне навчання можна розглядати в двох аспектах:

– з точки зору забезпечення кількісної та якісної потреби в кадрах;

– з позиції досягнення конкурентних переваг, які може забезпечити персонал.

Метою адаптивного управління навчанням фахівців є постійне підвищення якості знань, умінь та навичок працівників шляхом своєчасного реагування на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства.

До основних завдань адаптивного управління навчанням персоналу можна віднести:

- планування процесу організаційного навчання, визначення потреби в навчанні;
- організація та координація навчального процесу на підприємстві;
- забезпечення достатнього рівня мотивації співробітників до навчання;
- забезпечення контролю за процесом навчання, визначення та аналіз економічної ефективності від навчання [1].

Основними етапами впровадження адаптивного навчання працівників суб'єкту господарювання є такі [2]:

1. Першочерговим завданням впровадження адаптивного управління навчанням персоналу є дослідження внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на систему управління навчанням.

2. Визначення потреби працівників підприємства у розвитку.

3. Третім важливим етапом є обґрунтування критеріїв адаптивності управління навчанням персоналу на підприємстві, серед яких можна зазначити такі:

- швидкість реакції системи навчання на зовнішні та внутрішні впливи;
- швидкість прийняття та реалізації управлінських рішень щодо зміни елементів системи управління навчанням;
- спрямованість на розвиток чи виживання;
- комплексність адаптації;
- переважання активної адаптації в загальному обсязі управлінських змін тощо.

4. Планування процесу навчання. Він має бути узгодженим з метою та обраною стратегією підприємства.

5. Визначення бюджету заходів з навчання.

6. Вибір доцільних форм, методів та змісту навчання.

7. Прийняття рішень щодо впровадження заходів з навчання.

8. Впровадження заходів з розвитку.

9. Оцінка результатів професійного навчання працівників.

10. Оцінка адаптивності системи навчання за визначеними критеріями.

Вважаємо, що якісний процес управління персоналом, а саме, впровадження адаптивного гнучкого навчання, сприятиме формуванню високого рівня професійної компетентності фахівців та, як наслідок, забезпечить суб'єкту господарювання стійкі конкурентні переваги.

Література.

1. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія. Харків : СМІТ, 2011. 384 с.

2. Єльнікова Г. В. Технологія адаптивного управління персоналом організації. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер. Професійна педагогіка.* 2011. Вип. 1. С. 8–14.

СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Яцина П. А., здобувач вищої освіти 4 року навчання,
li.feya@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т. О., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сьогоденних умовах ведення бізнесу в Україні аксіомою є той факт, що стрижневим ресурсом кожного підприємства є власний персонал. При цьому найбільші конкурентні переваги належать тим організаціям, персонал яких працює досить продуктивно та більш ефективно.

За таких умов особливого значення набувають власне характеристики кожного працівника: знання, уміння, досвід, особистісні характеристики та моделі поведінки, тобто його компетенції. Компетенціями працівників вважають сукупність знань, умінь, навиків, здібностей, досвіду, цінностей та мотивів, моделей поведінки, особистісних якостей працівника в певній галузі [1]. Кількість складових компетенції працівника є значною, тому їх групують на складові знань (знання), вмінь (вміння, здібності, навички, досвід) та поведінкові (мотиви та цінності, моделі поведінки, особистісні якості) (рисунок 1).