

пояснити тим, що природа – це “комп’ютерна система”, якщо піде збій в одній з програм, то це вплине на роботу всіх інших.

Наслідки природокористування:

- а) зменшення товщини озонового шару;
- б) глобальне потепління
- в) зміна флори та фауни;
- г) Зникнення деяких видів ролин і тварин;
- д) вплив на стан здоров’я людини;
- е) забруднення атмосфери, гідросфери, літосфери;

Основним у охороні природного середовища у природокористування – є раціональне використання ресурсів. Сучасні технології намагаються переходити на так звану “Зелену енергетику”. До альтернативних джерел відносять вітряки, сонячні батареї, гідроелектростанції. Але це не допомагає відновити природній баланс. Тобто головним напрямом сьогодення – це відшкодування завданих втрат.

Отже, на сьогодні природокористування та охорона довкілля є однією з найбільш актуальних проблем не тільки в Україні, а й в Світі. Як би людство не намагалось відшкодувати завданих негативних змін природі, цього не достатньо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Електронне джерело: <https://numl.org/.131702>
2. Електронне джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12>
3. Електронне джерело: <https://numl.org/.031702>

МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ

Лоза М. М., завідувач навчальної лабораторії інженерної та комп’ютерної

графіки факультету технологій та дизайну

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

В умовах економічних викликів, які сьогодні переживає Україна управління персоналом у культурному секторі стикається з рядом труднощів особливо через обмеження фінансових ресурсів для розвитку кадрови ініціатив. Це зумовлює необхідність застосування інноваційних методів у сфер управління персоналом, спрямованих на оптимізацію витрат та впровадженн нових практик. Такі підходи вже обговорюються у наукових роботах таки авторів, як В. Я. Брич,

О. В. Борисяк, В. А. Вергун, В. І. Ступницький, В. В. Гетьман, А.О.Білодід, Т. І. Савенкова. Проте, існує потреба у подальших дослідженнях для систематизації цих інноваційних підходів в управлінні персоналом.

Багато вчених розглядають ці методи в загальному, не роблячи акцент на окремих функціях кадрового менеджменту. Наприклад, Вергун В. А. та Ступницький В. І. виокремлюють такі методи, як «Корпоративний університет», «Віртуальна школа», гейміфікація, «Соціальна карта співробітника», «Кар'єрний портал». Ці підходи можуть бути ефективними для України, але перелік не є вичерпним, оскільки не охоплює всі аспекти управління розвитку персоналу.

Гетьман В. В. та Білодід А. О. зосереджуються на інноваційних методах професійного розвитку персоналу, таких як відеонавчання, тренінги, модульне навчання, дистанційне навчання, кейс-методики, мозковий штурм, поведінкове моделювання, сторітеллінг, Екшн-навчання, коучинг, мастер-класи. Ці техніки включають підходи до навчання та адаптації персоналу до інновацій у роботі.

У контексті забезпечення сфери культури персоналом з необхідними кваліфікаціями, науковці [1, 4] радять використовувати різноманітні інноваційні методи у сфері управління розвитку персоналом, включаючи хедхантинг,

аутстафінг, лізинг персоналу, аутсорсинг, наймання тимчасових працівників. Ці підходи мають потенціал для впровадження на різних установах України, але їх застосування може залежати від таких факторів, як розмір установи, сфера діяльності, а також наявність фінансових ресурсів для імплементації цих інноваційних методів у управлінні розвитком персоналу.

У рамках аналізу наукових джерел [2; 3] було систематизовано перелік інноваційних методів та інструментів управління розвитком персоналу, який представлений у таблиці 1. Дана таблиця не лише представляє перелік можливих напрямів розвитку персоналу, але і стратегії підбору працівників.

Таблиця 1

Перелік інноваційних методів та інструментів управління розвитком персоналу та його підбору

Функціональні сфери управління персоналом	Перелік інноваційних методів управління розвитком персоналу
Підбір, відбір персоналу	Хедхантинг
	Лізинг персоналу
	Аутстафінг
	Скринінг
	Temporary staffing
	Executive Search
	On-line рекрутмент
Адаптація персоналу	Shadowing («стеження»)
	Buddying
	Тренінги
Оцінка персоналу	Ділові ігри
	Кейс-метод
	Ассесмент-центр
	Організаційні тести
Мотивація персоналу	Грейдинг
	Безтарифні системи оплати праці
	Гейміфікація

	«Соціальна карта співробітника»
Навчання персоналу	Баскет-метод
	Екшн-навчання
	Кейс-навчання
	Дистанційне навчання (Skype-навчання, вебіари)
	Мастер-класи
	Відеонавчання
	Сторітеллінг (мотиваційна розповідь)
	«Корпоративний on-line Університет»
	«Віртуальна школа»
Управління діловою кар'єрою	Коучинг
	Secondment (своєрідне тимчасове «відрядження» на інше місце роботи)
	«Кар'єрний портал»
	«Ярмарок вакансій»

З огляду на процес відбору персоналу, ми вважаємо за доцільне застосування онлайн-рекрутингу як попереднього кроку до проведення співбесід з кандидатами на вакансії в установи/підприємства, що мають філії без власних HR-менеджерів. Методи хедхантингу та Executive Search, які є відносно дорогими, краще використовувати для пошуку висококваліфікованих спеціалістів із значними досягненнями в своїй галузі або з широкою клієнтською базою. Temporary staffing підходить для підприємств з сезонними потребами у персоналі. Лізинг та аутстафінг персоналу можуть використовуватися, коли компанії не можуть утримувати постійних працівників для виконання тимчасових завдань.

Shadowing та Buddying як нетрадиційні методи адаптації вимагають мінімальних витрат, що є важливим в умовах економічних криз.

Ассесментцентри, тренінги, бізнес-ігри та кейси дозволяють виявити творчий потенціал працівників для їх подальшого розвитку, але їх застосування слід базувати на результатах традиційної оцінки персоналу. Ці методи особливо ефективні для керівників та спеціалістів, при цьому Ассесмент-центр є одним з найбільш ефективних.

Для підвищення мотивації персоналу рекомендується використовувати сучасні системи оплати праці, такі як безтарифна та грейдингова. Гейміфікація та використання «Соціальної карти» співробітника також є ефективними засобами мотивації.

У сфері навчання персоналу існує широкий вибір інноваційних методів, серед яких дистанційне навчання, Корпоративний онлайн-університет, Віртуальна школа, майстер-класи та екшн-навчання. Вони дозволяють ефективно підвищити кваліфікаційний рівень персоналу.

Функції управління кар'єрою на більшості вітчизняних підприємств часто ігноруються через високі витрати. Проте, інноваційні методи, такі як «Кар'єрний портал» і внутрішній «Ярмарок вакансій», можуть бути ефективними та не вимагають значних інвестицій.

В умовах економічних криз рекомендується використовувати бюджетні інноваційні методи управління персоналом, такі як онлайн-рекрутмент, Shadowing, Buddying, дистанційне навчання, Віртуальна школа, Корпоративний онлайн-університет, «Кар'єрний портал», внутрішній «Ярмарок вакансій» та інші.

На даному етапі дослідження професійного навчання та розвитку працівників закладів культури ми розробили авторську програму підвищення кваліфікації працівників. Мета даної програми сформувати у слухачів знання та навички застосування на практиці інструментів ефективного управління проектами на регіональному, обласному, всеукраїнському чи міжнародному рівні в умовах глобалізації, які забезпечуватимуть окупність коштів, що виділяють на культуру, науково-дослідну роботу установи та розробку

Слід зазначити, що кожен модуль має певні особливості в вивченні. Розгляд та вивчення даної програми для розвитку працівників закладів культури відбувається як у груповій так і в індивідуальній формі виконання завдання.

Це дослідження систематизує інноваційні методи управління персоналом, його розвитком за функціональними сферами. Для керівників закладів культури слід запозичити досвід підбору працівників більш прискіпливо, незважаючи на державну форму власності установи. Також з перелічених вище методів, як метод розвитку персоналу слід виокремити мозковий штурм для покращення критичного мислення працівників у непередбачуваних робочих ситуаціях. Як спосіб розвитку працівників, слід розглянути ігрову манеру навчання, це допоможе працівникам віком за 60 років краще сприймати інформацію (особливо, що стосується інформаційних технологій та комунікацій). Також ігровий метод навчання працівник може застосовувати і при роботі з працівниками з досвідом роботи менше 1 року.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1.Брич В. Я. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку, Борисяк О. В. (2017). Національна бібліотека

України імені В. І. Вернадського. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuес_2017_2_26 (дата звернення: 14.05.2024).

2.Вергун В. А. «Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми», Науковий вісник Мукачівського державного університет. Серія Економіка. Випуск 2(4). Частина 1, с. 96 –100, 2015.

3.Гетьман В. В. «Інноваційні методи розвитку персоналу», Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 17, с. 556 – 561, 2017

4.Смачило В. В. Оцінка ефективності управління персоналом / В. В. Смачило, С. В. Губіна // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону. – 2011. – С. 139–143.