

**Управління навчанням та розвитком персоналу в умовах
інформаційного суспільства та економіки знань**

Семеняга О. М., здобувач вищої освіти 4 курсу спеціальності
«Публічне управління і адміністрування», НФаУ

Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та
публічного адміністрування, НФаУ

vikakova04@gmail.com

Перехід до інформаційного суспільства тісно пов'язан із переходом до нової економіки – «економіці знань» або «економіці, що базується на знаннях», тобто економіці, у якій знання й інформація є головним ресурсом економічного росту. Слід зазначити, що основу інформаційного суспільства становлять в першу чергу нематеріальні ресурси: людські ресурси, інтелектуальний капітал, наука, освіта, знання, інформація, інформаційні технології.

Зміни у зовнішньому середовищі задають необхідні вектори розвитку системі управління навчанням та розвитком персоналу в організації, а саме перебудову внутрішнього середовища організації, спрямованого на формування конкурентоспроможного, компетентного, кваліфікованого фахівця, здатного працювати в умовах економіки нового типу.

У теперішній час особливої актуальності набуває розвиток теорії організаційного навчання, яка досліджує питання про те, як можна перевести командне навчання в організаційні ресурси, і яким чином, зв'язати їх з процесами управління знаннями [1].

Одними з важливих задач управління знаннями є стимулювання приросту знань, створення інтерактивного навчаючого середовища, в якому люди постійно обмінюються інформацією та використовують всі умови для засвоєння нових знань [2].

Розв'язанню цих задач сприятиме:

- 1) створенню інформаційно-освітнього середовища в організації;
- 2) побудову системи управління компетентністю персоналу;
- 3) побудову відповідної системи навчання та розвитку персоналу.

Інформаційно-освітнє середовище організації повинно бути відкритим і відображати соціальні, економічні, науково-дослідні, техніко-технологічні, культурно-ціннісні тенденції розвитку суспільства на глобальному, державному, локальному рівнях. Саме інформаційно-освітнє середовище створює одночасно умови та засоби становлення та розвитку фахівця, громадянина, цілісної особистості. У залежності від того, як воно розвивається, яким насичується змістом, зразками поведінки, еталонами соціальної взаємодії і дотриманням морально-етичних норм спрямовується вектор розвитку конкурентоздатних, компетентних фахівців, і як наслідок, – задоволення особистісних потреб, потреб організації і потреб суспільства.

Під інформаційно-освітнім середовищем розуміють сукупність умов, що забезпечують навчання: наявність системи засобів «спілкування» із загальнолюдською культурою, яка служить як для зберігання, структурування й

висвітлення інформації, що становить зміст накопиченого знання, так і для її передачі, переробки й збагачення; наявність системи самостійних зусиль з роботи з інформацією; наявність інтенсивних зв'язків між учасниками навчального процесу – як вертикальних, так і горизонтальних [3].

Питання управління навчанням та розвитком тісно пов'язані із поняттям управління компетентністю, як компетентністю організації в цілому, так і компетентністю окремих працівників.

Управління компетентністю в організації – це сукупність дій, спрямованих на набуття необхідної компетенції (компетентності) відповідно до потреб організації, що визначається порівнянням потреб підприємства з наявними ресурсами. Потреба організації – необхідний кількісний і якісний склад персоналу згідно з обраною стратегією розвитку; ресурси – працівники організації з досягнутими компетенціями (компетентностями), їх бажання, мотиви, прагнення [4].

Управління компетентністю залежить від якості навчання та розвитку персоналу. Процеси навчання та розвитку персоналу взаємопов'язані. Навчання є основою розвитку і, з одного боку повинно мати випереджальний характер, з другого, – бути підпорядкованим законам розвитку. У свою чергу розвиток сприяє успішному навчанню.

Важливу роль в системі управління навчанням та розвитком персоналу відіграє неперервне навчання робітників, яке становить навчання та підвищення кваліфікації робітників. Неперервне навчання охоплює підготовку нових робітників (первісне та економічне навчання осіб, прийнятих на підприємство, які раніше не мали професії); перепідготовку (перенавчання) робітників (організовується з метою освоєння нових професій робітниками, що вивільняються, а також особами, які виявили бажання змінити професію з урахуванням потреби виробництва); навчання робітників іншим (суміжним) професіям; підвищення кваліфікації робітників.

Періодичність і послідовність проходження робітниками різних видів і форм навчання встановлює підприємство з урахуванням особистих інтересів працівників та виробничої необхідності.

Побудова та реалізація системи управління навчанням та розвитком персоналу забезпечить задоволення індивідуальних потреб працівників в особистісному розвитку та потреб організації в забезпеченні її конкурентоздатності.

Використана література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. СПб. : Питер, 2007. 832 с.
2. Мильнер Б. З., Румянцева, В. Г., Смирнова А. В., Блинникова З. П. Управление знаниями в корпорациях : учеб. пособ. / под ред. Б. З. Мильнера. Москва : Дело, 2006. 304 с.
3. Евтихов О. В. Типы образовательных сред в современном образовании. Современные исследования социальных проблем. *Modern Research of Social Problems*, №4(36), 2014. URL: www.sisp.nkras.ru.

4. Управління людськими ресурсами: (понятійно-термінол. слов.) : навч. посіб. / За заг. ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка. М. Ф. Головатого. Київ : МАУП, 2006. 496 с.

Класифікація та методи прийняття адміністративних управлінських рішень

Синюка В. В., здобувач магістерського рівня вищої освіти 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»
Сумського національного аграрного університету
vitalinasynyuca@gmail.com

Науковий керівник: **Шалигіна І. В.**, к.е.н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Сумського національного аграрного університету

У сучасних умовах процес прийняття рішень характеризується невизначеністю та динамічністю, що передбачає швидку реакцію на зміни та можливість коригування відповідних управлінських рішень, а також використання значного обсягу складної інформації.

Управлінське рішення є результатом системної діяльності людей і продуктом когнітивної (опосередкованої пізнавальними факторами) емоційної, вольової, мотиваційної природи – синтезу психічних процесів, що мають вихідну регулятивну спрямованість [1, с. 169].

Сучасні наукові дослідження представлені різними підходами до формування класифікаційних ознак адміністративних управлінських рішень. Необхідність класифікації зумовлена такими чинниками, як:

- збільшення кількості прийнятих рішень на різних ієрархічних рівнях управління;
- значні розбіжності якісно-кількісних характеристик інформації, на основі якої приймаються управлінські рішення;
- необхідність оперативності прийняття управлінських рішень без зміни ритмічності функціонування складових системи управління;
- розподіл функцій і обов'язків між суб'єктами управління, які приймають участь у процесі прийняття рішень.

Класифікація управлінських рішень за різними ознаками дає можливість системно та всебічно представити всю проблематику таких рішень, краще усвідомити специфіку управлінської діяльності в певній організації та на певних її рівнях [2, с. 19].

На нашу думку, з практичного боку адміністративної управлінської праці, заслуговує на увагу поділ управлінських рішень на оптимальні, ефективні та результативні.

Традиційно поняття «оптимальний» розглядається як найбільш сприятливий та найкращий. Оскільки оптимальність є властивістю бути найкращим у будь-якому сенсі, то можна зазначити, що існує певний критерій,