

**СЕКЦІЯ 4****ІННОВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ  
СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ****ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР ЯК ПІДВИЩЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ  
ПІДПРИЄМСТВ**

*Л.Є. Довгань, д.е.н., професор  
Л.Л. Ведута, старший викладач  
Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

Проблеми управління потенціалом розвитку підприємств завжди залишались актуальними. Серед таких проблем однією з найважливіших є розвиток людського капіталу як фактора, що забезпечує не тільки інноваційний розвиток підприємства, а і його конкурентоспроможність. Цій проблематиці присвячена значна кількість досліджень, але в умовах сучасного бізнесу повсякчасно виникає необхідність пошуку нових підходів до управління персоналом [1, 2, 3].

Проблемним аспектом діяльності будь-якого підприємства є його персонал. Це пов'язано з тим, що поряд з матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами людські є найважливішими компонентами підприємства. На відміну від інших ресурсів, чим більше люди залучені до професійної діяльності, тим більше в них накопичується життєвого і професійного досвіду, тим менше часу їм потрібно для якісного вирішення професійних завдань. Тому слід приділяти особливу увагу проблемі навчання працівників і підвищення їх кваліфікації.

Метою навчання в бізнес-сфері є зміна поведінки працівника для підвищення продуктивності праці. Однак дослідження з оцінки впливу навчання на продуктивність праці, виявили, що найбільш важливим аспектом є не сам освітній процес. Дуже важливим аспектом залишається не тільки мотивація і ставлення до навчання самого працівника – але і його керівника. Дослідження показали, що трьома найважливішими факторами успішного навчання є: відношення керівника до початку навчання; відношення керівника після завершення навчання; можливість повної реалізації працівником отриманих

навичок на практиці після завершення навчання. Саме ці дані поряд з результатами фундаментальних досліджень процесів засвоєння інформації лежать в основі моделі корпоративного навчання 70:20:10 : 10% знань людина отримує з традиційних джерел – читання і безпосередніх занять в процесі навчання. Так людина отримує конкретні знання, необхідні йому в роботі. 20% припадає на соціальне навчання при спілкуванні з керівництвом і колегами. Так людина моделює і експериментує. 70% – це емпіричне навчання через реальні ситуації на робочому місці. Так людина реалізує на практиці всі отримані знання, і, що важливо, аналізує власний досвід. Якщо говорити про компанії, які активно впроваджують інновації, то структура буде мати наступний вигляд: 5% – формальне навчання; 55% – соціальне навчання; 40% – емпіричне навчання. І навпаки – в більш регульованих сферах, де важливо суворе відповідність стандартам, реалістичною буде така структура: 40% – формальне навчання; 40% – соціальне навчання; 20% – емпіричне навчання. 70:20:10 – це перш за все провідник змін, що дозволяє розширити сприйняття навчання, вийшовши за рамки навчальної аудиторії і інших структурованих розвиваючих заходів, побудованих на конкретних подіях. При належному використанні моделі 70:20:10 природним чином і зі швидкістю розвитку бізнесу або навіть швидше зростає підтримка ефективного навчання та розвитку в рамках щоденної роботи. Крім стратегії ефективного і дієвого навчання і досягнення високої продуктивності, мислення в дусі 70:20:10 також допомагає змінювати і розвивати моделі поведінки. Зрозуміло, формальне навчання поза роботою, як і раніше необхідно, щоб ефективно і дієво закладати фундамент роботи для конкретних ситуацій - особливо для співробітників, які вступають в нові для себе посади і ролі. Слід відзначити, що багато відділів навчання та розвитку персоналу намагаються використовувати нові медійні засоби і інноваційні методики (впроваджують соціальне навчання в традиційні курси, запускають масові відкриті онлайн-курси, вносять ігровий момент в навчання, використовують мобільні засоби, а також інші передові канали комунікації та доставки), – часто ці методи впроваджуються в традиційні структуровані системи навчання та розвитку. Суть такої системи і такого мислення зводиться до управління і контролю: «ми розробляємо і пропонуємо пакети, які навчаються отримують знання, ми вимірюємо і звітуємо». В основі мислення 70:20:10 лежить розуміння, що здебільшого знань, одержуваних на роботі, не може управляти ніхто, крім самого учня (і іноді його керівника), тому фахівцям з навчання та розвитку слід переглянути свою роль і

вирішити, чи хочуть вони допомогти розширити і зміцнити канали навчання, які вже працюють поза ними світу.

### Список використаних джерел

1. Шипуліна В.О., Каспрук О.В. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 3. – Т. 2. – С. 111-117.

2. Mcdonald, Angela (2016) «Top 10 Employer Branding Ideas to Attract New Talents». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.manilarecruitment.com/manila-recruitment-articlesadvice/employer-advice/top-10-employer-branding-ideas-to-attract-new-talents/>

3. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств [Електронний ресурс]. // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwifuM7rprXTAhUGBiwKHd92BBMQFgg4MAM&url=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2Fcgi-bin%2Ffirbis\\_nbu%2Fcgiirbis\\_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD%3D1%26Image\\_file\\_name%3DPDF%2Fape\\_2014\\_4\\_31.pdf&usg=AFQjCNG8IiyFyTkxZ\\_-9opCajXGQetGZRA&sig2=0575XxBqTHpez23LxJHi7w](https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwifuM7rprXTAhUGBiwKHd92BBMQFgg4MAM&url=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2Fcgi-bin%2Ffirbis_nbu%2Fcgiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF%2Fape_2014_4_31.pdf&usg=AFQjCNG8IiyFyTkxZ_-9opCajXGQetGZRA&sig2=0575XxBqTHpez23LxJHi7w).

## ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

*Т.В. Аверіхіна, к.е.н.*

*Д.О. Горб, студентка*

*Одеський національний політехнічний університет*

Одним із перспективних шляхів економічного зростання підприємств є їх інноваційний розвиток. Практика показує, що інноваційні перебудови на сучасному етапі розвитку суб'єктів господарювання можуть не лише забезпечити високі показники економічного розвитку, але й підвищити конкурентоспроможність сучасних підприємств, їх експортний потенціал, а також допоможуть вирішити економічні, екологічні, соціальні проблеми.