

результатами визначено, що опитані найбільше цінують гарні стосунки з колегами (46,2%) і керівництвом (43,7%) та стабільну роботу (41,4%).

Після цього було проведено ще одне опитування. За результатами другого анкетування, з'ясовано, що працівники вважають успішне спілкування (72%) й особисті якості (67,7%) найбільш важливими засобами встановлення гарних стосунків із колегами та керівництвом.

Отже, культура ділової комунікації не тільки дає змогу працівникам ус-пішно вирішувати виробничі питання, але й найбільш цінуються на підприємстві як засіб встановлення успішних і гарних взаємин у колективі.

Для удосконалення ділового спілкування проведено навчальний семінар, зміст якого відповідав особливостям комунікацій на підприємстві. Темами семінару були: культура ділової бесіди; слухання в діловому спілкуванні; прийоми переконання; критика в діловому спілкуванні. Періодичне проведення навчального семінару покращуватиме ділове спілкування, психологічний клімат і взаємини в колективі на підприємстві.

Махович С.  
НТУ «ХПІ»

## **ВНУТРІШНЬОФІРМОВЕ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Перехід України на ринкові відносини кардинально змінив концепцію стратегічного управління людськими ресурсами, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва як умови конкурентоспроможності організації. Інноваційний характер виробництва, його висока наукоємність, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до основних характеристик персоналу, підвищили значущість творчого ставлення до праці й високого професіоналізму. Стратегічний підхід до управління людськими ресурсами стає ключовим чинником в управлінні змінами.

За сучасних умов потрібен новий підхід до методів стратегічного управління, серед яких розвиток компетенцій персоналу визнано пріоритетним напрямком у вдосконаленні системи управління людськими ресурсами.

Актуальність теми зумовлена також тим, що впровадження інноваційних стратегій усе підвищує попит на кваліфіковані людські ресурси, здатні забезпечити ефективність і конкурентоспроможність органі-

зації. Для успішного економічного розвитку істотне значення мають людський інтелект, знання та здібності, які повинні трансформуватися в нові ідеї, інновації, підвищення продуктивності та якості праці, збільшення прибутку і зростання конкурентних переваг. Унаслідок цього виникають нові завдання з управління персоналом, створення нових моделей його розвитку, здатних ефективно функціонувати в сучасному інформаційному суспільстві.

Розвиток персоналу у великих компаніях стає ключовим елементом комплексних систем управління працею. Внутрішньофірмовий (корпоративний) розвиток персоналу – процес постійного формування у працівників нових знань, здібностей, цінностей і мотивацій, які можуть бути використані для підвищення ефективності реалізації можливостей людини в досягненні завдань організації. Оскільки використання зовнішніх джерел розвитку персоналу вимагає великої кількості ресурсів (особливо на підбір та адаптацію керівників і провідних фахівців), у корпоративному секторі в останні роки загострилося питання необхідності використання внутрішніх резервів розвитку персоналу. Великим компаніям потрібні працівники, чиї професійні та особистісні якості цілком відповідали б посаді, яку обіймає працівник, і які були б виховані в цій організації, в певній корпоративній культурі.

Професійна підготовка є не тільки критерієм навченості, тобто наявності необхідних знань, умінь і навичок, але й критерієм сформованості та зрілості особистості, умотивованості до соціальної активності. Розвиток особистості, формування професійно важливих якостей є пріоритетним завданням. Людина повинна не лише здобути певну суму знань і професійних навичок, але, найголовніше, вона повинна опанувати досвідом «бути особистістю», тобто досвідом здійснення специфічних особистих функцій: само і смисловизначення, рефлексії, вольової регуляції, відповідальності, автономії, креативності, духовності.

Моральність – критерій надійності, готовності до діяльності. Тому під час навчання й підвищення кваліфікації працівників важливо постійна орієнтація на розвиток творчих здібностей учнів, продуктивного творчого мислення.

Мелихов К.  
ХНУ ім. В. Н. Каразіна

**ДУХОВНОСТЬ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ**