

ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ КОНЦЕПЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

КУРІНА Н. С., ДАРЧЕНКО Н. Д.

УДК 658.310.8

Куріна Н. С., Дарченко Н. Д. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу

Розглянуто сутність і види адаптації як важливого елементу сучасної теорії менеджменту персоналу. Проаналізовано проблеми практичної адаптації персоналу на вітчизняних і російських підприємствах. Доведено актуальність та запропоновано концепцію професійної адаптації – адаптаційного менеджменту. Висвітлено основні моменти моделі-концепції професійної адаптації молодих фахівців, можливості та перспективи її впровадження, ризики та слабкі сторони. Показано інноваційність нової концептуальної моделі адаптації персоналу та її застосування: системність, поетапність, унікальність, мінімальні строки та витрати, довгострокова вигода. Модель передбачає багатопланову роботу з персоналом у сферах наукової діяльності, організаційно-господарського забезпечення трудових процесів, розвитку професійної компетентності з використанням передових педагогічних технологій і психологічних методів для створення сприятливого психологічного клімату в колективі, успішної адаптації та розвитку методичної грамотності представників підприємства, задіяних у системі професійної адаптації. Обґрунтовано соціально-психологічну та економіко-фінансову ефективність впровадження запропонованої системи професійної адаптації молодих фахівців.

Ключові слова: адаптація персоналу, адаптаційний менеджмент, концепція, професійна адаптація молодого фахівця, система професійної адаптації (САП).

Рис.: 2. **Бібл.:** 9.

Куріна Наталія Сергіївна – магістрант, кафедра економіки підприємства, Донбаська державна машинобудівна академія (вул. Шкадінова, 72, Донецька обл., м. Краматорськ, 84313, Україна)

E-mail: natalo4ka_tata@mail.ru

Дарченко Наталія Дмитрівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра економіки підприємства, Донбаська державна машинобудівна академія (вул. Шкадінова, 72, Донецька обл., м. Краматорськ, 84313, Україна)

E-mail: darnd@ukr.net

УДК 658.310.8

Курина Н. С., Дарченко Н. Д. Инновационная модель концепции профессиональной адаптации персонала

Рассмотрена сущность и виды адаптации как важного элемента современной теории менеджмента персонала. Проанализированы проблемы практической адаптации персонала на отечественных и российских предприятиях. Доказана актуальность и предложена концепция профессиональной адаптации – адаптационного менеджмента. Освещены основные моменты модели-концепции профессиональной адаптации молодых специалистов, возможности и перспективы ее внедрения, риски и слабые стороны. Показана инновационность новой концептуальной модели адаптации персонала и ее применения: системность, поэтапность, уникальность, минимальные сроки и затраты, долгосрочная выгода. Модель предполагает многоплановую работу с персоналом в сферах научной деятельности, организационно-хозяйственного обеспечения трудовых процессов, развития профессиональной компетентности с использованием передовых педагогических технологий и психологических методов для создания благоприятного психологического климата в коллективе, успешной адаптации и развития методической грамотности представителей предприятия, задействованных в системе профессиональной адаптации. Обоснована социально-психологическая и экономико-финансовая эффективность внедрения предложенной системы профессиональной адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: адаптация персонала, адаптационный менеджмент, концепция, профессиональная адаптация молодого специалиста, система профессиональной адаптации (САП).

Рис.: 2. **Библ.:** 9.

Курина Наталья Сергеевна – магістрант, кафедра економіки підприємства, Донбаська державна машинобудівна академія (вул. Шкадінова, 72, Донецька обл., г. Краматорськ, 84313, Україна)

E-mail: natalo4ka_tata@mail.ru

Дарченко Наталія Дмитрівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра економіки підприємства, Донбаська державна машинобудівна академія (вул. Шкадінова, 72, Донецька обл., г. Краматорськ, 84313, Україна)

E-mail: darnd@ukr.net

UDC 658.310.8

Kurina Nataliya S., Darchenko N. D. Innovation Model of the Concept of Professional Adaptation of Personnel

The article considers the essence and types of adaptation as an important element of the modern theory of personnel management. It analyses problems of practical adaptation of personnel at domestic and Russian enterprises. It proves urgency and offers a concept of professional adaptation – adaptation management. It describes main moments of the model-concept of professional adaptation of young specialists, possibilities and prospects of its introduction, risks and weaknesses. It shows innovation nature of the new conceptual model of personnel adaptation and its application: consistency, phasing, uniqueness, minimal terms and expenditures and long-term profit. The model envisages a multidimensional work with personnel in the spheres of scientific activity, organisation and economic provision of labour processes, development of professional competence with the use of the advanced educational technologies and psychological methods for establishment of a favourable psychological climate in the collective, successful adaptation and development of methodical literacy of enterprise representatives engaged in the system of professional adaptation. The article justifies socio-psychological and economic and financial effectiveness of implementation of the offered system of professional adaptation of young specialists.

Key words: adaptation of personnel, adaptation management, concept, professional adaptation of a young specialist, system of professional adaptation.

Pic.: 2. **Bibl.:** 9.

Kurina Nataliya S. – Graduate Student, Department of Business Economics, Donbass State Academy of Machine Building (vul. Shkadinova, 72, Donetskaya obl., Kramatorsk, 84313, Ukraine)

E-mail: natalo4ka_tata@mail.ru

Darchenko Nataliya D. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor, Department of Business Economics, Donbass State Academy of Machine Building (vul. Shkadinova, 72, Donetskaya obl., Kramatorsk, 84313, Ukraine)

E-mail: darnd@ukr.net

У даний час персонал розглядається як основне багатство будь-якої організації, найважливіший потенціал господарської системи. Від його якості та повноти реалізації значною мірою залежить успіх у досягненні поставлених перед організацією цілей. Придбанню та закріпленню інтересу співробітника компанії до роботи, налагодженню ділових та особистих контактів з колективом сприяє система адаптації персоналу.

Адаптація – пристосування організму, індивідуума, колективу до мінливих умов середовища або до своїх внутрішніх змін, що призводить до підвищення ефективності їх існування та функціонування [1, 2]. Сучасна теорія менеджменту персоналу розглядає кілька видів адаптації персоналу [3].

Соціально-психологічна адаптація – це взаємодія особистості і соціального середовища, яка призводить до оптимального співвідношення цілей і цінностей особистості та групи. Вона передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним ролі поведінки як форми реалізації індивідуальних можливостей особистості в процесі вирішення нею загальногрупових завдань. Основними моментами соціально-психологічної адаптації є: набуття і закріплення інтересу до роботи, накопичення трудового досвіду, налагодження ділових та особистих контактів з колегами, залучення до громадської діяльності, підвищення зацікавленості не тільки в особистих досягненнях, а й в досягненнях організації. Нові співробітники повинні зрозуміти свою роль у службовій ієрархії, засвоїти цінності компанії і необхідні навички поведінки.

Під *психологічною адаптацією* персоналу розуміється пристосування працівника до умов праці, режимів праці і відпочинку на робочому місці. Багато в чому даний вид адаптації залежить від стану здоров'я працівника, захисних реакцій організму і діючих факторів (температура, освітленість, загазованість, вібрація, шум тощо).

Соціально-організаційна адаптація – пристосування до середовища, що включає адміністративно-правові, соціально-економічні, управлінські рекреаційно-творчі аспекти.

Зазвичай адаптаційним заходам в компанії приділяється незаслужено мало уваги. Проте саме від успішності цього процесу залежить, чи приживеться новий, ретельно відібраний співробітник в компанії і чи зможе він швидко приступити до виконання професійних обов'язків.

Практичний досвід українських і російських корпорацій, підприємств свідчить, що оптимально спланована, організована, контрольована адаптація персоналу дає ефективні результати діяльності працівників, економію часових та фінансових витрат, забезпечує згуртованість колективу.

Проблемам адаптації персоналу приділяється значна увага в наукових працях і публікаціях таких вчених, як О. П. Білінська, В. Задіора [2], А. М. Колот, О. Крушельницька, Є. Ф. Коханов [4], О. Малініна, О. М. Макаров, А. В. Соколовський, Т. О. Шведова та ін. [5 – 9].

Цього року командою молодих фахівців і студентів-випускників ВНЗ Росії й України розроблено «Концепцію професійної адаптації фахівців як чинника підвищення конкурентоспроможності персоналу

галузі». Авторами даної розробки стали Ю. В. Бобкова, А. Д. Альошкін, Є. Ю. Каргіна, Н. С. Куріна, В. А. Новікова та ін. [10]. Слід зазначити, що хоча спочатку дана концепція була розроблена для атомної галузі, але в результаті одержано унікальну і водночас універсальну концепцію із системним підходом, основні положення якої висвітлено в цій роботі.

Мета статті: висвітлення базових положень концепції професійної адаптації персоналу на основі аналізу проблеми професійної адаптації молодих фахівців інженерно-конструкторської діяльності українських і російським промислових підприємств.

У сучасних умовах діяльності підприємств актуальними проблемами адаптації молодих фахівців є:

- ✦ відсутність формалізованих критично важливих знань (немає чіткої систематизації знань для застосування на практиці);
- ✦ відсутність програми «студент – випускник – працівник підприємства», яка б гарантувала подальше працевлаштування молодого фахівця;
- ✦ підготовка у ВНЗ з профільних напрямів не достатня для виконання професійних обов'язків молодого фахівця;
- ✦ тривалість адаптації персоналу становить 3 – 5 років, що є дуже великим терміном за умови зміни поколінь;
- ✦ різкий перехід від підготовки (переважно теоретичної) до виконання конкретних функціональних обов'язків;
- ✦ слабка мотивація обміну досвідом досвідчених співробітників з молодими фахівцями.

Зазначені проблеми були виявлені на російських підприємствах. Враховуючи специфіку ситуації, ці проблеми є актуальними і на вітчизняних підприємствах. З урахуванням специфіки ситуації в Україні необхідно додати до означеного переліку такі проблеми:

- ✦ низька мотивація молодих фахівців до нових знань, необхідних для здійснення своєї професійної діяльності;
- ✦ відсутність налагодженого взаємозв'язку навчання студентів і майбутніх випускників, підприємств з ВНЗ;
- ✦ на багатьох вітчизняних підприємствах застосовується авторитарний стиль управління, що пригнічує ініціативу молодих фахівців і призводить до гальмування процесу адаптації.

У результаті вивчення і дослідження стану кадрових справ у промислово-енергетичної галузі та виявлених проблем російських і українських підприємств колективом авторів розроблено інноваційну концепцію професійної адаптації молодих фахівців інженерно-конструкторської діяльності, названу «Адаптаційний менеджмент». При цьому термін «адаптаційний менеджмент» тлумачиться як комплекс заходів щодо прискореної адаптації молодих фахівців (або персоналу підприємства) шляхом використання сучасних методів, методик і підходів, з використанням специфічних інструментів для адаптації.

Адаптаційний менеджмент – це не просто комплекс заходів, а низка «міні-концепцій», які взаємозв'язані між собою і дають синергетичний ефект від проведених заходів щодо адаптації персоналу.

Суть концепції професійної адаптації полягає в розбитті процесу адаптації на етапи, які молоді фахівці проходять поступово, і відповідні методи, інструменти для прискорення їх «звикання» до своєї професійної діяльності.

Етапи містять в собі комплекс заходів з адаптації, кожен з яких сам по собі не робить значного внеску в її прискорення, і тільки разом вони дають синергетичний ефект.

У даній концепції поєднані результати аналізу та досвід вітчизняних і зарубіжних методів, методик і підходів, серед яких, у першу чергу, слід зазначити «сходи» компетенцій, педагогічні технології та методики навчання, застосування наставництва зі зворотним зв'язком і взаємонавчанням, психологічні підходи та інструменти, що сприяють формуванню «атмосфери успіху», управління процесом професійної адаптації молодих фахівців.

Використовуючи зазначені вище «міні-концепції» та інші концепції, можна вирішити поставлені проблеми не тільки стосовно адаптації, а й щодо збереження кадрового потенціалу, зниження плинності кадрів, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, що сприятиме економії часових та фінансових витрат.

Важливою перевагою концепції є також безболісне омолодження кадрів, без втрати якості та досвіду молодих фахівців. Унікальність концептуальної методології підвищує престиж галузі, на підприємствах якої впроваджується даний підхід, це дає певні переваги галузі як роботодавцю. У результаті випускники ВНЗ і молоді фахівці мотивовані, а відтак – зацікавлені в наданому в перспективі робочому місці.

Дана концепція мінімізує ризики «промахів» при підготовці молодих фахівців, сприяє зростанню їх професійної впевненості, відсутності страху за можливі неусвідомлені помилки, оскільки в процесі передбачуваної роботи наставників з молодими фахівцями відбувається усвідомлення помилок і накопичення теоретико-практичного досвіду.

Молодий фахівець на базі отриманого досвіду переходить на заключний етап становлення його як професіонала – усвідомлює свою позицію на підприємстві, стає впевненим, життєздатним і стабільним працівником. Таким чином, на базі потужного апарату адаптації відбувається прискорення професійного дозрівання і зростання молодого фахівця.

Важливою перевагою розробленої концепції є системний підхід, що дозволяє застосовувати її в усіх сферах діяльності: від промисловості до освіти і культури. Модель запропонованого адаптаційного менеджменту можливо відкоригувати для кожного підприємства з урахуванням специфіки його діяльності. Ресурси адаптаційного менеджменту досить об'ємні, що сприяє зростанню об'єктивності у роботі кадрових служб, процесах навчання та оцінювання молодих фахівців.

На думку розробників, очікувані складності при впровадженні такої концепції полягають у такому:

- ✦ постійний контроль, велика аналітична робота з боку служби управління персоналом;
- ✦ необхідність залучення додаткових трудових ресурсів у службу управління персоналом;
- ✦ часткове відволікання від виробничого процесу наставників і керівників;
- ✦ ризик втрати кваліфікованого фахівця після значних витрат на його навчання та професійну підготовку (цей ризик зведено до мінімуму за рахунок організації сприятливого психологічного клімату в колективі).

Водночас адаптаційний менеджмент дає нові можливості та переваги, а саме:

- ✦ застосування інноваційних технологій для процесу навчання;
- ✦ можливість відстежувати відносні зміни рівня професійних знань молодих фахівців;
- ✦ можливість своєчасної корекції процесу адаптації;
- ✦ урахування не тільки фізичних, а й психологічних аспектів адаптації, а також особливостей індивідуальності особистості (молодого фахівця);
- ✦ застосування найбільш перспективних напрямків впливу на учнів і наставників;
- ✦ постійний контакт з молодим фахівцем і оцінювання його роботи;
- ✦ можливість адаптувати на будь-якому підприємстві, установі, організації незалежно від сфери діяльності і форми власності [10].

Створення запропонованої системи потребує відповідного ресурсного забезпечення.

1. Інформаційно-аналітичні ресурси:

- ✦ розміщення інформації на внутрішньому порталі підприємства;
- ✦ розповсюдження інформаційних матеріалів про систему професійної адаптації (СПА) серед працівників підприємства;
- ✦ налагодження зворотного зв'язку з працівниками з питань впровадження СПА, анкетування;
- ✦ організація «круглих столів» для обміну досвідом успішної професійної адаптації серед молодих фахівців.

2. Методолого-методичні ресурси:

- ✦ використання принципів андрагогіки, педагогічних технологій і психологічних методів для скорочення періоду адаптації молодих фахівців;
- ✦ методичні посібники та методична література для учасників процесу адаптації;
- ✦ формування методичної грамотності представників підприємства, задіяних у СПА.

3. Фінансово-економічні ресурси:

- ✦ фінансові витрати на впровадження СПА;
- ✦ використання економічних моделей для розрахунку одержуваної непрямої вигоди від впровадження СПА.

4. Організаційно-господарські ресурси:

- ✦ обладнані належним чином робочі місця;
- ✦ навчальні площі;
- ✦ умови для проведення групової роботи.

5. Кадрові ресурси:

- ✦ забезпеченість наставниками, які передаватимуть досвід;
- ✦ наявність тренерів, які забезпечують правильне проведення роботи.

На багатьох українських підприємствах використовується стихійний процес адаптації, тобто самостійне заповнення відсутніх знань, відсутність системи професійної підтримки, тому спостерігається низька ефективність адаптації, яка, як правило, триває від 3 до 5 років. Пропонована «Система професійної адаптації молодих фахівців» – адаптаційний менеджмент – деактивує стихійний процес «дозрівання», що дає прискорення адаптації з 3 років до 1-2 років (переважно до 1 року).

Результатом впровадження адаптаційного менеджменту є формування на підприємстві комплексної системи супроводу професійного становлення молодого фахівця. У межах такої системи пропонується зокрема протягом адаптаційного періоду оплачувати професійну «недосвідченість» молодого фахівця у вигляді адаптаційного авансу. Професійна ефективність випускника ВНЗ сягає 100% тільки наприкінці адаптаційного періоду, а вкладання підприємством коштів у цілеспрямовану професійну адаптацію молодого фахівця в перший же рік

роботи дозволить скоротити термін окупності витрат на формування професійно зрілого фахівця. Результатом є одержання економічного ефекту від зниження витрат на підготовку професійно зрілого фахівця в 2 рази і скорочення тривалості адаптації в 3 рази (рис. 1).

Крім економічних переваг, впровадження адаптаційного менеджменту дозволить підприємствам підвищити ефективність використання трудового потенціалу персоналу, який вже працює на підприємстві, сприяти налагодженню зв'язків з ВНЗ, підвищенню конкурентоспроможності як окремих працівників, так і підприємства в цілому, що приведе до позитивного соціально-психологічного ефекту (рис. 2).

Таким чином, очікуваними результатами впровадження концепції професійної адаптації (адаптаційного менеджменту) є:

- ✦ швидкий вихід молодого фахівця на професійний рівень роботи (скорочення термінів адаптації);
- ✦ зростання ефективності діяльності персоналу за рахунок емоційної зачухеності до роботи як молодих фахівців, так і всього колективу;
- ✦ зниження плинності кадрів;
- ✦ підвищення якості (зниження відсотка браку) роботи молодих фахівців завдяки тісній співпраці з наставником на перших етапах.

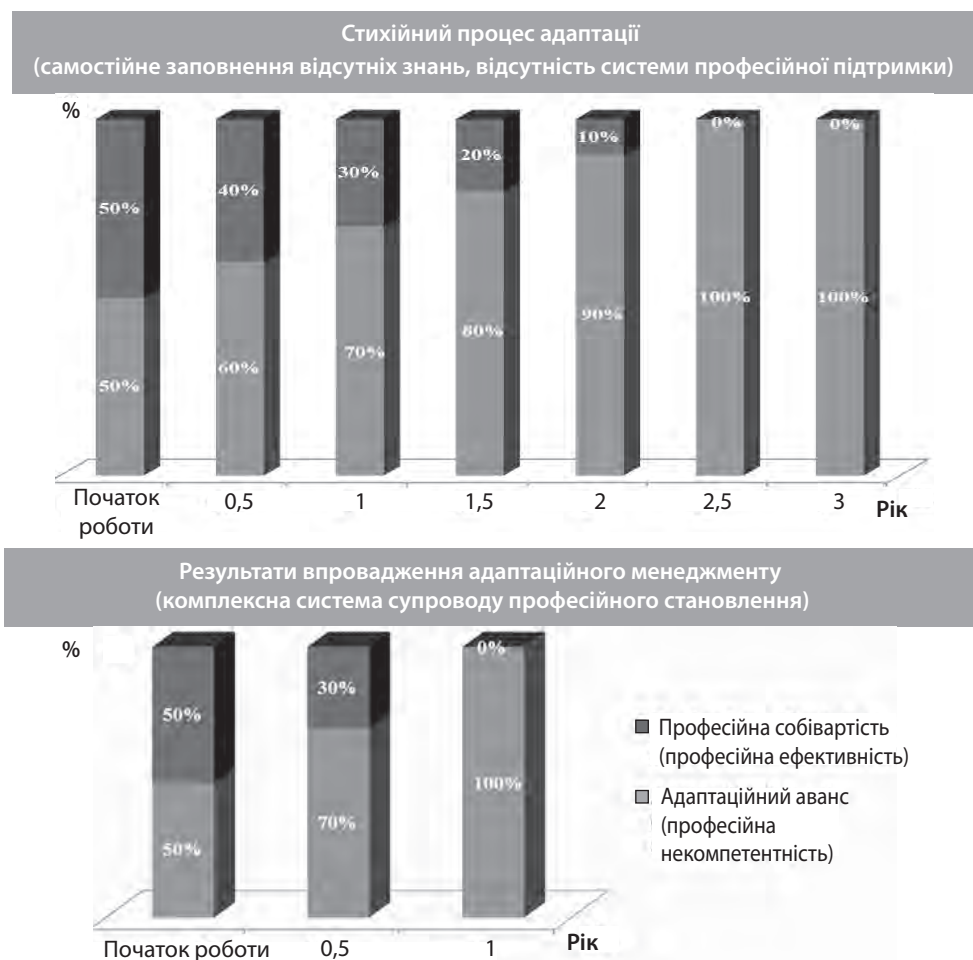


Рис. 1. Економічна ефективність адаптаційного менеджменту

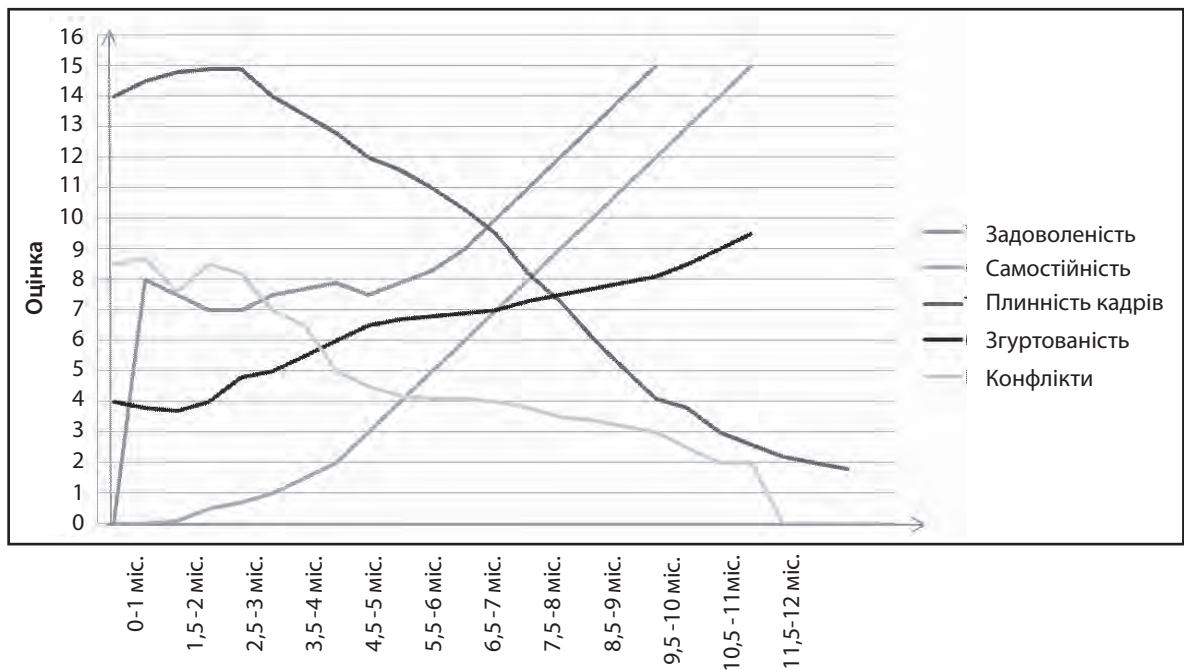


Рис. 2. Очікувані соціально-психологічні результати впровадження адаптаційного менеджменту.

У результаті багатопланової роботи з персоналом (як з молодими фахівцями, так і з досвідченими наставниками; з колективом в цілому) забезпечується:

- ✦ у сфері наукової діяльності: формування середовища для підготовки науково-технічних кадрів із створенням системи стимулів до дослідницької діяльності та захисту дисертацій;
- ✦ у сфері організаційно-господарського забезпечення трудової діяльності: добре обладнані робочі місця, навчальні площі, умови для проведення групової роботи;
- ✦ у сфері навчання та підготовки персоналу: розвиток професійної компетентності з використанням передових педагогічних технологій і психологічних методів для створення сприятливого психологічного клімату в колективі, успішної адаптації та розвитку методичної грамотності представників підприємства, задіяних у СПА [10].

ВИСНОВКИ

Соціальна політика компанії повинна бути спрямована на те, щоб співробітники відчували свою причетність до її діяльності і виявляли бажання «зростати» разом з нею. Тому проблема професійної адаптації та її часові аспекти розглядаються як процес становлення динамічної рівноваги в системі «молодий фахівець – професійне середовище».

Адаптованість молодого фахівця визначається динамічною рівновагою в системі «людина-середовище». Ступінь адаптованості відображається рівнем ефективності діяльності працівника, який характеризується високою продуктивністю і якістю виконаної роботи, оптимальними енергетичними витратами, успішною взаємодією з колегами, можливістю своєчасно усувати перешкоди в різних організаційно-виробничих ситуаці-

ях, самостійно працювати і приймати рішення в оптимальних часових межах.

Як результат концепція професійної адаптації молодих фахівців сприяє швидкому формуванню цілеспрямованих, відповідальних, орієнтованих на спільний результат фахівців, внаслідок чого підприємство отримує як внутрішні (соціально-психологічний ефект), так зовнішні (економіко-фінансовий ефект) вигоди. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Адаптация персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://psychologiya.com.ua/adaptacziya-personala.html>
2. **Задіора В.** Новый взгляд на адаптацию персонала / В. Задіора [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165254408>
3. **Базарова Т. Ю.** Управление персоналом. Адаптация персонала / Т. Ю. Базарова [Електронний ресурс] – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251855>
4. **Коханов Е. Ф.** К вам пришел «новичок» / Е. Ф. Коханов [Електронний ресурс] – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165252214>
5. **Макаров А. М.** Программа развития предприятия – эффективный инструмент адаптации персонала к рынку / А. М. Макаров, А. В. Соколовский, А. В. Каплан [Електронний ресурс] – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251116>
6. **Стоянова А.** Система адаптации и развития персонала в компании «Эрнст энд Янг» / А. Стоянова [Електронний ресурс] – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165250939>
7. **Шведова Т. О.** Организация системы адаптации новых сотрудников / Т. О. Шведова [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165253738>

8. Адаптация молодых специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251608>

9. Команда ОАО «НИКИЭТ» им. Н. А. Доллежаля / Ю. В. Бобкова, Н. С. Курина, А. Д. Алешкин, Е. Ю. Каргина, В. А. Новикова и др. – Проект: «Система профессиональной адаптации молодых специалистов инженерно-конструкторской деятельности» – Турнир молодых профессионалов Росатома «ТеМП-2013» – Корпоративная академия Росатома.

REFERENCES

"Adaptatsiia personala" [Adapting staff]. <http://psychologiya.com.ua/adaptatsiia-personala.html>

"Adaptatsiia molodykh spetsialistov" [Adaptation of young professionals]. <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251608>

Bazarova, T. Yu. "Upravlenie personalom. Adaptatsiia personala" [Personnel management. Adapting staff]. <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251855>

Bobkova, Yu. V., Kurina, N. S., and Aleshkin, A. D. "Komanda ОАО "NIKIET" im. N. A. Dollezhalia" [The team of "NIKIET"

them. N. Dollezhal]. *Proekt: "Sistema professionalnoy adaptatsii molodykh spetsialistov inzhenerno-konstruktorskoj deiatelnosti"*, 2013.

Kokhanov, E. F. "K vam prishel "novichok"" [Has come to you "newbie"]. <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165252214>

Makarov, A. M., Sokolovskiy, A. V., and Kaplan, A. V. "Programma razvitiia predpriatia – effektivnyy instrument adaptatsii personala k rynku" [Enterprise Development Programme – an effective tool to adapt to the market staff]. <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165251116>

Shvedova, T. O. "Organizatsiia sistemy adaptatsii novykh sotrudnikov" [The organization of the adaptation of new employees]. <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165253738>

Stoianova, A. "Sistema adaptatsii i razvitiia personala v kompanii "Ernst end Yang"" [The system adaptation and development of personnel in the company "Ernst & Young"]. <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165250939>

Zadiora, V. "Novyy vzgliad na adaptatsiiu personala" [A new look at the adaptation of the personnel]. <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165254408>

УДК 005.93

ПРО СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

СОВЕРШЕННА І. О.

УДК 005.93

Совершенна І. О. Про сучасні особливості технологізації управління підприємством

У статті розглянуто основні положення технології управлінської праці керівників, особливості технологізації процесів управління підприємством. Визначено основне призначення і мету технологізації управління. Зроблено акцент на операціях і процедурах технології управління підприємством, наведено їх класифікацію за низкою критеріїв. Проаналізовано різні підходи до формування управлінської технології. Визначено переваги технологізації управління підприємством і чинники, необхідні для ефективної реалізації управлінських технологій.

Ключові слова: менеджмент підприємства, технологія управління, технологізація управління, операції, процедури управління, управлінські технології.

Рис.: 1. **Бібл.:** 8.

Совершенна Ірина Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту, Київський національний торговельно-економічний університет (вул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

E-mail: iras2007@ukr.net

УДК 005.93

UDC 005.93

Совершенная И. А. О современных особенностях технологизации управления предприятием

В статье рассмотрены основные положения технологии управленческого труда руководителей, особенности технологизации процессов управления предприятием. Определены основное назначение и цель технологизации управления. Сделан акцент на операциях и процедурах технологии управления предприятием, проведена их классификация по ряду критериев. Проанализированы различные подходы к формированию управленческой технологии. Определены преимущества технологизации управления предприятием и факторы, необходимые для эффективной реализации управленческих технологий.

Ключевые слова: менеджмент предприятия, технология управления, технологизация управления, операции, процедуры управления, управленческие технологии.

Рис.: 1. **Библ.:** 8.

Совершенная Ирина Алексеевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента, Киевский национальный торговельно-экономический университет (ул. Киото, 19, Киев, 02156, Украина)

E-mail: iras2007@ukr.net

Sovershennaya I. A. On Modern Specific Features of Technoligisation of Enterprise Management

The article considers main provisions of the technology of managerial labour and specific features of technoligisation of the enterprise management processes. It identifies the main purpose and goal of technoligisation of management. It underlines operations and procedures of the enterprise management technology and provides their classification by a number of criteria. It analyses different approaches to formation of the managerial technology. It identifies advantages of technoligisation of enterprise management and factors that are required for effective realisation of managerial technologies.

Key words: enterprise management, management technology, technoligisation of management, operations, management procedures, managerial technologies.

Pic.: 1. **Bibl.:** 8.

Sovershennaya Irina A. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Management, Kyiv National University of Trade and Economy (vul. Kioto, 19, Kyiv, 02156, Ukraine)

E-mail: iras2007@ukr.net