

Отже, структуру механізму державного управління складають цільовий, нормативно-правовий, організаційний, економічний та інформаційний компоненти, сукупність яких віддзеркалює всі істотні аспекти функціонування системи державного управління: виконання функцій (організаційний), дотримання цілеспрямованості (цільовий та нормативно-правовий), забезпечення ефективності (економічний) та можливості функціонування (інформаційний). Разом з тим структурна схема передбачає наявність входу - цілі (ідеал, до якого прагнуть) та результат (отримані наслідки діяльності), послідовність переходу та наявність науково-методичного, інформаційно-аналітичного забезпечення (яким чином треба організувати діяльність, аби вона була ефективною) [2].

Список використаних джерел:

1. Дзюндзюк В.Б. Публічне адміністрування в Україні [Текст]: навч. посіб. / Дзюндзюк В.Б., Мельтюхова Н.М., Фоміцька Н.В., за заг. ред. д-ра ф. наук, проф. В.В. Корженка, к.е.н., доц. Н.М. Мельтюхової. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2011. – 306 с.
2. Приходченко Л. Структура механізму державного управління: взаємозв'язок компонентів та фактори впливу на ефективність [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2009-2-14.pdf> – Назва з екрана.
3. Федорчак О. Класифікація механізмів державного управління // Демократичне врядування : наук. вісн. – Вип. 1. – 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lvivacademy.com/visnik/zmist.html> – Назва з екрана.

Сакалюк Н.О.,

студентка III курсу факультету менеджменту і бізнесу ВП «Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв»;
Науковий керівник: Шуляк С.О., кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету менеджменту і бізнесу ВП «Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв», м. Миколаїв

ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В сучасних ринкових умовах найбільш важливим інструментом, що забезпечує стабільність підприємства і підвищення його конкурентоспроможності, є професійний розвиток персоналу у відповідності з

поточними та перспективними вимогами зовнішнього і внутрішнього середовища. Здатність швидко діяти і розвиватися, задовольняючи постійно зростаючі потреби споживачів, є показником конкурентоспроможної, компетентної організації. При цьому висококваліфікований персонал, здатний вирішувати складні завдання і приймати правильні та своєчасні рішення стає головною перевагою на ринку. Саме тому тренінги для персоналу стали невід'ємною частиною сучасного бізнесу [1].

Слово «тренінг» походить від англійського «to train», що означає «навчати, тренувати, дресирувати». Тренінг – це одночасно: цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; форма розширення досвіду. Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних методів, спрямованих на формування й активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів. Серед методів розвитку персоналу можна виділити: методи формування і розвитку кадрового потенціалу організації; методи розвитку потенціалу кожного співробітника [3].

Бізнес-тренінг є методом активного та інтенсивного навчання, який зорієнтований на збагачення знань працівників підприємства, розвиток персональних і фахових умінь і навичок, у тому числі навичок колективної роботи й творчого вирішення конкретних проблем. Мета тренінгу - отримання нового досвіду, формування нового бачення та вирішення проблем у ситуаціях високої невизначеності. В ході тренінгу створюються ситуації, що вимагають самостійного вироблення нетривіальних уявлень, а також способів здійснення цих дій. Можна виділити основні типи тренінгів за критерієм спрямованості впливу і змін: тренінг, спрямований на формування навичок (один з різновидів даного виду тренінгу – бізнес-тренінг, організаційний тренінг); психотерапевтичний і соціально-психологічний [4].

Професійний розвиток являє собою процес підготовки співробітника до виконання нових для нього виробничих функцій, рішенню нових задач, тобто розвитку нових компетенцій. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички і знання працівники стають конкурентоспроможними на ринку праці й одержують додаткові можливості для професійного росту як усередині своєї організації, так і поза нею. Професійне навчання також сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює його ерудицію і коло спілкування, зміцнює впевненість у собі [2].

Процес тренінгу в рамках будь-якої теоретичної парадигми має принаймні три ключові етапи:

- виведення з внутрішнього плану у зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки;
- побудова моделі ідеального поведінки в зовнішньому плані;
- модифікація поведінки учасників групи в бік максимального наближення до еталону та закріплення його у внутрішньому плані.

Найпоширеніші методи проведення тренінгу: ігрові (ділові, рольові ігри); групова дискусія; мозковий штурм; відеоаналіз тощо.

Ділова гра – імітація різних аспектів професійної діяльності, соціальної взаємодії. Рольова гра – це виконання учасниками певних ролей з метою вирішення або опрацювання певної ситуації.

До групової дискусії відносять спільне обговорення та аналіз проблемної ситуації. Групова дискусія може бути структурованою (тобто керованою тренером за допомогою поставлених запитань) або неструктурованою (залежить від учасників групового обговорення).

Мозковий штурм – один з найбільш ефективних методів стимулювання творчої активності. Дозволяє знайти рішення складних проблем шляхом застосування спеціальних правил – спочатку учасникам пропонується висловлювати якомога більше варіантів та ідей. Потім із загального числа висловлених ідей відбирають найбільш вдалі, які можуть бути використані на практиці.

Система розвитку персоналу на підприємстві повинна бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи і організаційні форми відповідно до потреб виробництва і ситуації, яка складається на ринку праці. Відповідно з цим управління розвитком персоналу має сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу, визначення потреб у навчанні працівників, вибір форм і методів професійного розвитку персоналу, фінансове забезпечення всіх видів навчання в необхідній кількості.

Список використаних джерел:

1. Нестеренко О.М. Шляхи вдосконалення професійного розвитку персоналу на підприємстві / О.М. Нестеренко // Вісник економіки, транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 87–88.
2. Менеджмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13946/>. – Назва з екрану. – Дата перегляду : 11.03.2019.
3. Методика и технология [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>. – Назва з екрану. – Дата перегляду : 11.03.2019.
4. Петренко О. О. Адаптивне управління навчанням як основний елемент розвитку персоналу / О.О. Петренко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Актуальні питання теорії та практики менеджменту» — Луганськ: ТОВ «Віртуальна реальність», 2010. — С. 304—306.

5. Процес тренінгу і особистісна динаміка учасників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://um.co.ua/6/6-4/6-44928.html>. – Назва з екрану. – Дата перегляду : 11.03.2019.

Тимченко М. С.,
студентка II курсу факультету
менеджменту і бізнесу
ВП «МФ КНУКіМ»;
Науковий керівник: Єрмолаєва Г. А.,
кандидат педагогічних наук, доцент,
ВП «МФ КНУКіМ», м. Миколаїв

ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ ТЕКСТІВ НА ПЛАГІАТ

Сучасний розвиток інформаційних технологій, а саме розвиток мережі Інтернет, значно спростив процес обміну інформацією. Доступність інформаційних ресурсів безперечно сприяє розвитку особистості та суспільства в цілому. У зв'язку з цим, актуальною постає задача ідентифікації даних у процесі аналізу інформаційних потоків, що є головним завданням сучасних пошукових систем, спрямованих на підбір унікального контенту Web-ресурсів. Як відомо, популярні пошукові системи, такі, наприклад, як Google, при виведенні списку сайтів за запитом користувача віддають перевагу сайтам з унікальним контентом. Крім того, важливого значення набуває проблема визначення унікальності даних в інформаційному просторі з метою виключення явища плагіату у процесі ідентифікаційного аналізу наявних ресурсів баз даних. Такі питання є актуальними, перш за все, для вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ [1].

Дослідники, які розробляли тему плагіату та програмного забезпечення з підвищення унікальності текстів: Бевз С. В., Болілий В. О., Войтко В. В., Дем'яненко М. М., Зуб В. М., Котлярів І. Д., Литвиненко О. Є., Ліннік І., Лупаренко Л. А., Михайловський Ю. Б., Мокін В. Б., Поповський О. І., Порало І. В., Сляднева Г. О., Ульянова Г. О. та інші.

Попри наявність кількох визначень, поняття плагіату закріплене на законодавчому рівні в ст. 50 Закону України «Про авторське право і суміжні права», в якій плагіат як одна з форм порушення авторського права і суміжних прав визначається як «оприлюднення (опублікування), повністю або частково, чужого твору під іменем особи, яка не є автором цього твору» [2].

Окремі аспекти цивільно-правового захисту інтелектуальної власності, авторського права і суміжних прав та відповідальність за їхнє порушення, зокрема і за плагіат, визначено зокрема у ст. 41 та ст. 53 Конституції України, ст. 52 згаданого вище Закону, ст. 431 і 432 та інших нормах Цивільного кодексу