

2. *Менеджмент персоналу :навчально-практичний посібник. / Мурашко М.І. - К. : "Знання", 2002. - 311 с.*
3. *Основи менеджменту :[навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / Д.Є. Козенков, А.С. Ковзель, К.А. Ковзель ; Міністерство освіти і науки України, Національна металургійна академія України. - Дніпропетровськ : Акцент ПП, 2014. - 174 с.*
4. *Формування кадрового потенціалу навчальних закладів післядипломної педагогічної освіти :науково-практичні основи : монографія /С.Р. Чернишова ; Національна академія педагогічних наук України, Державний вищий навчальний заклад "Університет менеджменту освіти". - Київ : Педагогічна думка, 2012.- 471 с.*

Шевчик Х.М.

студ. групи ЕК - 22

Науковий керівник – к.е.н., асист. каф. МПА Андрійчук Ю.А.

BRAINSTORMING У ПРОЦЕСІ ПОШУКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ІДЕЙ

У наш час започаткування підприємницької діяльності вимагає чимало зусиль. Одним із перших кроків у створенні власного бізнесу є пошук підприємницької ідеї.

Наука і практика розробила безліч методів творчого (евристичного) пошуку підприємницької ідеї, серед яких важливу роль відіграє метод «Мозкового штурму» (мозкова атака, англ. brainstorming).

Термін «мозковий штурм» (далі МШ), (brainstorming) – запропонований у 1937 році А. Осборном. «Brainstorming» з англійської перекладається як випадок, душевне потрясіння, блискачча ідея, чудовий план. Ефективність методу МШ полягає в тому, що в емоційно розкутій атмосфері ідеї одних можуть наводити інших на нові пропозиції. Це дає змогу згенерувати значно більшу кількість ідей, ніж за умов, коли ці люди працюють поодинокі. Наведемо повчальний приклад МШ. Під час війни за його методами вивчалась проблема боротьби з корабельними мінами. Одна пропозиція рекомендувала: коли з'являється міна, команда стає до борту і щосили дмухає на неї. При аналізі ця, на перший погляд, безглузда ідея трансформувалась у метод відштовхування високочутливих мін потужними струменями води [1].

Метод мозкової атаки (мозкового штурму) – метод вирішення проблеми на основі стимулювання творчої активності, при якому студентам пропонується висловлювати сміливі, нестандартні варіанти розв'язання проблеми. Далі із загальної кількості запропонованих ідей відбирають найкращі, які можуть бути використані для подальшої роботи над вирішенням поставленої задачі.

Метод мозкового штурму найкраще застосовувати для розв'язання завдань, які не є точними або спеціальними, і аж ніяк не підходить для розв'язання дискусійних питань – адже кожен з дискутантів зобов'язаний обґрунтувати свою позицію, що входить у суперечність із умовами brainstorming. Мозковий штурм не заміняє мислення, він може його лише активізувати! Переваги методу: забезпечення кожному члену групи «мозкового штурму» рівної участі в обговоренні проблеми та висуванні ідей; однакова продуктивність на будь-якій стадії процесу ухвалення рішення; можливість фіксації та постійного запису всіх висунутих ідей; сприятливі умови для виникнення ефекту «ланцюгової реакції» ідей. Недоліки методу: можливість домінування одного чи двох лідерів – найбільш активних учасників групи; імовірність «зациклення» на однотипній ідеї; необхідність певного рівня компетентності та наявності представників різних спеціальностей у складі однієї групи; обмеженість часу на проведення [2].

Похідними від методу мозкового штурму є методи синектика, морфологічний аналіз, аналіз і синтез фантастичних ідей, «гірлянд асоціацій», семикратний пошук, евристичні запитання, інверсії, особиста аналогія, «снігова куля», «килимки ідей», карусель тощо, які сприяють розвитку творчого мислення та креативності студентів [3].

Методика мозкової атаки широко застосовувалася в 50-х роках у таких країнах, як США і Франція, переважно під час обговорення технологічних завдань, а також проблем планування та прогнозування. Цей метод ефективно використовується і зараз у системі підвищення кваліфікації керівних кадрів [4].

За звичайних прийомів обговорення та розв'язання проблем виникненню новаторських ідей перешкоджають контролюючі механізми свідомості, які сковують потік цих ідей під тиском звичних, стереотипних форм прийняття рішень. Проведення роботи можуть стримувати такі фактори: страх перед невдачею, побоювання видатися смішним тощо. Для нейтралізації цих факторів проводиться мозкова атака, яка поєднує евристичний діалог та метод вільних асоціацій.

На нашу думку, метод мозкової атаки є найкращим у пошуку підприємницьких ідей, адже кожному надається можливість висловитись і більше значення має кількість ідей, а не їх якість. Даний метод позбавлений критики і саме це допомагає групі осіб не боятися висловлювати власну думку і позицію.

Отже, метод мозкової атаки або brainstorming є одним із активних методів навчання та використовується для вирішення конкретних практичних завдань економічного характеру. Він передбачає «викид» максимальної кількості ідей за короткий проміжок часу, обговорення їх та відбір. Даний метод сприяє розвитку творчих здібностей, успішному розв'язанню складних проблем.

1. Агейкіна-Старченко Т. Інтерактивні методи розвитку профкомпетентності // *Відкритий урок: Розробки. Технології, Досвід.* – 2010. – № 10. – С. 53-55.

2. Мергель Т.В. Застосування активного інтерактивного методу «Мозкового штурму» у навчальному процесі / Т.В. Мергель // *Медицина освіти.* – 2015. – №4. С. 44-47.

3. Янчарська Л.В. Застосування технології колективно-індивідуальної мисленнєвої діяльності на прикладі дисципліни «Методика викладання економіки» / Л. В. Янчарська // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – Вип. 42. – С. 430-437.

4. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посіб. – Вид. 2-ге, доп. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с.

Юрченко Г.М.

студ. групи МЕОА - 23

Науковий керівник – к.е.н., ст. викл. каф. МПА Винничук Р.О.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ З СОЦІАЛЬНО ВРАЗЛИВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ

Роми є найбільш вразливою соціальною групою, адже зазнають дискримінації не лише за расовою ознакою, а й за соціально-економічним станом [1]. Відповідно до ромської Стратегії [2] Україна декларує заходи позитивної дії, що сприятимуть інтеграційним процесам, проте, рівень ефективності їх впровадження дуже низький. За неофіційними даними НУО чисельність ромів в Україні становить 350 тисяч осіб, серед яких лише 38% офіційно працевлаштовані, на протигагу загальнодержавному показнику - 91,3% [3].

Так як велика економічна дистанція є одним із факторів дискримінації, можемо вважати, що подолання бідності сприятиме позитивній тенденції у процесах включення представників ромської громади в українське суспільство. Згідно з концепцією «нижньої фортуни» американського економіста Прахлад, підходом до подолання бідності є створення прибутку. Окрім цього подолання соціальної дистанції теж можливе через підвищення рівня працевлаштування, адже, робота у колективі дає змогу спілкуватись з представниками різних громад, що є засобом ефективного включення в суспільство. З результатів опитувань ГО «Рома України «ТЕРНПЕ» серед основних бар'єрів ефективного працевлаштування можна виділити:

- 1) відсутність достатнього рівня освіти та навичок (69%);
- 2) відсутність досвіду роботи (6,1%);
- 3) відсутність соціального капіталу (4,3%);
- 4) відсутність наявних робочих місць (0,7%);
- 5) негативний досвід у працевлаштуванні (8,3%);
- 6) дискримінація від роботодавців та колективу (11,6%).

Практика включення соціально вразливих груп населення у ринок праці – це фундаментальна ідея інклюзивної економіки – тієї, що створює можливість для всіх людей гідно працювати. Інклюзивна економіка є інструментом оздоровлення державної економіки, адже, стабільна зайнятість зменшує видатки на соціальне забезпечення, що покриваються державним бюджетом, і, у той же час формує нового платника податків у державний бюджет. Окрім цього, дослідження МакКінзі [4] стверджує, що різноманіття в організаціях підвищує ефективність діяльності на 35%. Таким чином впровадження ефективних моделей працевлаштування представників ромських громад є не лише важливою соціальною потребою України, як країни, що сповідує цінності відкритого суспільства, а й потребою економічного зростання.

Сьогодні вартість повноцінного закриття вакансії у два-три рази перевищує витрати організації на місячну оплату праці на цій вакансії [5]. Для зменшення видатків, інклюзивним підприємствам необхідно впроваджувати передові інструменти менеджменту персоналу. Так, дослідження ОС Tappet та Міжнародного товариства з управління людськими ресурсами [6] свідчить, що 80% людей, що звільнились, приймають таке рішення ще у перші два тижні роботи. У світовій практиці цей період називається «онбординг» - механізм, за допомогою якого нові працівники здобувають необхідні знання, вміння та навички і стають повноцінними членами команди [6]. Ефективність цього феномену підтверджує дослідження CareerBuilder [7], роботодавці, які впровадили структуровану програму онбордингу, покращили продуктивність на 42% та знизили плинність кадрів на 31%.

Рекомендуємо державному сектору стимулювати створення інклюзивних підприємств, впровадження пропагувати політики відкритого набору та програм онбордингу.

1. Звіт Європейського центру прав ромів // Журнал Рух Зупинено – 2016. - №16. – с. 113.

2. Стратегія захисту та інтеграції ромів в українське суспільство станом до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/201/2013>.

3. Рівень безробіття в Україні [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/rp/rp_reg/reg_u/rbn_2018_u.html.

4. МакКінзі. Дослідження впливу різноманітності на продуктивність підприємств [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.ashx>.

5. Чорнобиль О.В. Формування системи адаптації персоналу на підприємстві : автореф. дис. канд. ек. наук/О.В. Чорнобиль. – Кам'янець-Подільський, 2016. – 24 с.

6. Study explores the negative impact of an inadequate or seemingly absent onboarding program року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://press.careerbuilder.com/2017-05-11-Thirty-Six-Percent-of-Employers-Lack-a-Structured-Onboarding-Process>.