

Опираючись на вищенаведене, вважаємо, що множину принципів еколого-економічного розвитку підприємств, представлену у джерелі [2] слід доповнити принципами:

1) стратегічності, який встановлює порядок, умови і вектори функціонування підприємства в напрямі екологізації. Включення екологічного напрямку у стратегію функціонування і розвитку підприємства дозволить виявляти ризики і загрози (наприклад, імовірність посилення антропогенного навантаження на довкілля тощо) та цілеспрямовано посилювати конкурентоспроможність (приміром, реалізація підприємством еколого орієнтованої соціально відповідальної діяльності є фактором зростання його конкурентоспроможності).

Посиленню конкурентоспроможності підприємства також сприятиме впровадження ним системи екологічного менеджменту. «Визначення сутності поняття «система екологічного менеджменту» вперше було чітко сформовано в Стандарті Великобританії BS 7750 (Environmental Management Systems) у 1992 році та охарактеризоване як частка узагальненої системи менеджменту, яка містить у собі процеси планування діяльності, організаційну структуру, практичну роботу, розподіл відповідальності, а також ресурси і процедури щодо розробок, впровадження та оцінки отриманих результатів (ISO 14001. Environmental management systems – Specification with guidance for use) [2];

2) запобігання забрудненню. Цей принцип прямо пов'язаний із принципом стратегічності і спрямований не на ліквідацію наслідків забруднення атмосфери чи водних об'єктів в результаті виробничої діяльності, а на попередження такого забруднення.

Список використаних джерел:

1. Мельник Л. Г. Екологічна економіка : Підручник / Л. Г. Мельник. Суми: ВТД «Університетська книга», 2002. 346 с.
2. Швиданенко Г. О. Розвиток підприємства на еколого-економічних засадах: монографія / [Швиданенко Г. О., Криворучкіна О. В., Матукова Д. Г.]. К. : КНЕУ, 2017. 184с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197268892.pdf>
3. Організаційна діяльність. URL: <https://techtrend.com.ua/index.php?newsid=2386>

Жанна КРИСЬКО

к.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ВИКОРИСТАННЯ МЕНТОРСТВА ТА НАСТАВНИЦТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Менторство та наставництво є важливими інструментами розвитку та підтримки працівників в організації. Основною метою менторства та наставництва є допомогти працівникам досягти свого потенціалу,

розвиватися в професії та досягати поставлених цілей. Для цього ментор або наставник надає свої знання, досвід та підтримку в професійному розвитку підопічного.

Практика свідчить, що лише третина українських організацій застосовують у роботі елементи наставництва. У списку методів навчання та розвитку персоналу наставництво займає сьоме місце, поступаючись тренінгам, стажуванням, програмам MBA тощо. Переважна більшість організацій використовує наставництво лише як інструмент навчання та адаптації новачків і рідко – для розкриття потенціалу працівників.

Наставництво можна назвати одним із засобів розвитку людини і важко знайти альтернативу такому підходу. Ще стародавні філософи замислювалися про роль наставника. Сократ, наприклад, вважав, що «наставництво полягає в пробудженні в учневі могутніх духовних сил». І оскільки давньогрецький філософ жив за принципом «Я знаю, що я нічого не знаю», він спілкувався зі своїми учнями у форматі, який і нині є прогресивним – відстоювання рівності і зародження істини в суперечках.

З точки зору бізнесу, наставництво на підприємстві є видом навчання, спрямований на передачу знань і досвіду від кваліфікованого працівника новачкові або діючому співробітнику, який освоює нову складну сферу діяльності. Того, хто навчає, називають наставником, а того, хто навчається, зазвичай називають стажером або підопічним.

Передача знань відбувається в такому порядку: пояснення порядку виконання робіт, показ їх на практиці; реальне виконання вивчених дій початківцем під наглядом досвідченого колеги; зворотній зв'язок, при необхідності виправлення помилок.

Зазначимо, що головною відмінністю від інших методів навчання є зведення до мінімуму теоретичної частини та акцент на демонстрації практичних умінь і навичок.

Організації можуть використовувати менторство та наставництво для низки цілей, таких як:

- розвиток лідерських якостей – ментор може бути відомим лідером в організації та надавати підтримку молодшим колегам у розвитку лідерських навичок;
- підвищення ефективності роботи – ментор може допомогти підопічному вирішувати проблеми на робочому місці та розвивати ефективні методи роботи;
- підготовка нових працівників – наставник може бути призначений для підготовки нового співробітника до роботи в організації, забезпечуючи йому необхідні знання та навички;

– розвиток кар'єри – ментор надає поради та підтримку у розвитку кар'єри підопічного, допомагає встановити кар'єрні цілі та розробити план дій для їх досягнення;

– підвищення задоволеності роботою – ментор надаючи підтримку та мотивацію працівнику допомагає йому почуватися більш задоволеним роботою та досягненнями.

Використання менторства та наставництва в організації може підвищити ефективність та продуктивність праці. Крім того, менторство та наставництво є корисними для організації, оскільки допомагають сприяти професійному розвитку та успіху працівників.

Способи, які можуть бути використані для впровадження менторства та наставництва в організації:

1. Створення програми менторства: Організація розробляє програму менторства, яка надає можливість працівникам отримувати поради та підтримку від більш досвідчених колег. Ця програма може бути відкритою для всіх працівників або спрямовуватися на певну групу, наприклад, нових співробітників.

2. Навчання наставників: Якщо організація вирішила запровадити програму менторства, важливо навчити наставників процесу менторства, які можуть включати знайомство з ментальністю, емоційною інтелігенцією, розвитку навичок спілкування та нарад.

3. Розроблення плану дій: Перед запуском програми менторства в організації необхідно розробити чіткий план дій та специфікації відповідальності. Це допоможе забезпечити, що всі працівники, які беруть участь в програмі, знають, що очікується від них та що вони можуть отримати від менторства.

4. Оцінка ефективності програми: Після запуску програми менторства в організації важливо відслідковувати її ефективність та відгуки учасників. Це допоможе зрозуміти, що працює, а що потребує поліпшень, та вносити необхідні корективи до програми.

Зауважимо, що рішення про застосування такої системи передачі знань та навичок менеджмент організації визначає самостійно. Однак, у деяких галузях наставництво регламентується окремими актами і є обов'язковим згідно із законом. У більшості комерційних організацій розробка процедури наставництва здійснюється самостійно і закріплюється в локальних правових актах. Для цього складається окреме положення, встановлюються форми документів, механізм матеріального заохочення наставників.

Отже, з метою оптимізації та підвищення ефективності процесу адаптації та навчання кадрів доцільно запроваджувати та активно розвивати менторство і наставництво в організації.