

Галина ТАРАСЮК

д.е.н., професор, декан факультету
бізнесу та сфери обслуговування

Державного університету «Житомирська політехніка»

НОВІ ФОРМИ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Розвиток наукової думки в сфері управління персоналом проходить паралельно зі становленням загальної теорії менеджменту. Можна передбачити, що і подальше становлення науки управління персоналом буде проходити аналогічно. Якщо брати до уваги, що на сучасному етапі розвиток загальної теорії менеджменту визначається такими основними аспектами, як застосування концепції МВО (Management By Objectives), концепції MBQ (Management By Quality), а також концепції цифрової економіки, то можна припустити, що розвиток системи управління персоналом буде проходити відповідно до основних положень даних концепцій. Окрім того, з практичної точки зору, основне питання управління людськими ресурсами, це взаємозв'язок стратегії діяльності організації і кадрової стратегії, де кадрова політика є формальною базою для кадрової стратегії в основі якої дієва ефективна система мотивації кожного працівника як людського капіталу компанії з його особистими цілями, потребами, прагненням до розвитку і до задоволення власних потреб поряд з об'єктивною оцінкою його внеску в кінцеві результати діяльності компанії та в досягнення її цілей.

Швидкі зміни зовнішнього середовища організацій в кінці ХХ – початку ХХІ ст. спричинили за собою розвиток концепції організації, що навчає та навчається. Суть її полягає в тому, що, навчаючись, організація набуває здатності робити щось таке, чого раніше не вміла. Навчаючись, вона заново сприймає світ і свій зв'язок з ним. При цьому навчаються не тільки її окремі співробітники, але і вся організація в цілому.

Термин «learning organization» ввів в наукову сферу Пітер Сенге, автор всесвітньовідомої роботи «П'ята дисципліна», який визначив п'ять основних понять, або «дисциплін» або «вмін» [1].

Саме через процеси навчання, світова економіка вступила в епоху інтелектуальної економіки, суть якої У. Шнайдер обґрунтовує рядом переваг: більшість товарів цінується із-за їх «інтелектуального» змісту; велика кількість кваліфікованих працівників займаються інтелектуальною працею; в інтелектуальній економіці знання являються таким же активом, як і матеріальні цінності; сильною конкурентною перевагою є можливість організації сформуванню потужний інтелектуальний потенціал [2].

Керівники кожної компанії розуміють необхідність постійного розвитку персоналу через систему безперервного навчання та підвищення кваліфікації. Тому рекомендується застосовувати сучасні HR-тренди основних форм та методів професійного навчання та розвитку персоналу, які активно застосовуються сучасними організаціями світу:

- Онлайн-семінари і тренінги, електронні майданчики і платформи для створення курсів як сучасні інструменти цифровізації HR-процесів, зокрема навчання і розвитку персоналу. Організації повністю відмовляться від офлайн навчання (яке у майбутньому зрівняють з примушуванням працівників) і почнуть навчати своїх працівників лише в онлайн-режимі [3];

- Smart-навчання. В сучасній компанії потрібен штатний тренер, методолог, який володіє сучасними підходами до корпоративного навчання. Тоді найбільша увага приділятиметься виявленню реальних потреб, підвищенню лояльності програмам навчання, визначенню стратегії і тактики, а також вибудовуванню загальних і індивідуальних планів навчання;

- Навчання в процесі роботи – нова парадигма корпоративного навчання. Навчання в процесі роботи ґрунтується на мікронавчанні, коли працівник повинен активно шукати модуль навчання, в якому він має потребу в режимі реального часу, або якщо цей модуль мікронавчання пропонується у відповідний момент робочого процесу [4].

- Новий канон для digital-освіти. Потрібний новий освітній канон, який, окрім спеціальних знань і навичок у сфері IT-технологій, також охоплює соціальні і особисті навички. Освіта на роботі має бути впершу чергу ефективною і давати можливість швидкого вживання на практиці. За словами Аткинсона М., генерального директора Mursion, «велика можливість використовувати віртуальну реальність в майбутньому знаходиться у сфері розвитку м'яких навичок. Віртуальна реальність надає працівникам можливість працювати в своїх кращих проявах у момент необхідності» [5];

- Гейміфікація навчання та розвитку персоналу. Гейм-підхід може застосовуватися і для професійного навчання та розвитку персоналу. Особливу актуальність такий підхід набув у зв'язку з виходом на ринок праці покоління Z. «Покоління Z» (народжені після 2003 року). Цінності покоління Z формуються в даний час, але за прогнозами аналітиків вже можна припускати, що співробітники цього покоління зможуть вивести економіку багатьох країн на сучасний рівень, перейнявши наполегливість і працездатність у двох попередніх поколінь [6];

- Змішане навчання, яке включає навчання на робочому місці як у форматі онлайн так і офлайн. Включає віртуальне цифровізоване навчання у поєднанні з персоналізованим коучінгом на вимогу. Даний тренд актуальний для

задоволення потреб працівників, що активно розвиваються та потребують лідерських навичок [7].

Список використаних джерел:

1. Питер Сенге. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization. Издательство: Олимп-Бизнес, 2003 г. Твердый переплет, 408 стр. ISBN 5-901028-62-7

2. Schneider U. Reengineering und andere Managementmoden: von Business Process Reengineering zum Management. – Liebmann (Hrsg.), Gabler, 1997

3. HR-тренды-2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hr-portal.ru/blog/hr-trendy-2020>

4. Naak T. 12 HR Trends for 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hrtrendinstitute.com/2019/11/26/12-hr-trends-for-2020/>

5. Meister J. Top 10 HR Trends That Matter Most In The 2020 Workplace. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/01/15/top-10-hr-trends-that-matter-most-in-the2020-workplace/#3849756c7dfc>

6. HR-тренды-2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hr-portal.ru/blog/hr-trendy-2020>

7. Meister J. Top 10 HR Trends That Matter Most In The 2020 Workplace. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/01/15/top-10-hr-trends-that-matter-most-in-the2020-workplace/#3849756c7dfc>

В'ячеслав ТОЛКОВАНОВ

доктор наук з державного управління, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ІННОВАЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

Удосконалення системи навчання та професійної підготовки державних службовців є одним із пріоритетних напрямів реалізації реформи державного управління, яка є спрямованою на підвищення якості державної служби оптимізацію функцій державних органів, ефективному розподілу повноважень і сфер відповідальності між ними.

Одним із документів, який передбачає реалізацію реформи державного управління серед інших пріоритетних напрямів реформування Української держави, є Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», затверджена Указом