

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Бажан Є.А.

студентка,

Науковий керівник: Ковальська К.В.

кандидат економічних наук, доцент,

Київський національний університет

імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні економічні умови висувають підвищені вимоги до якості людських ресурсів, які є ключовими у забезпеченні конкурентоспроможності та сталого функціонування організацій. Власники підприємств, усвідомлюючи гостру необхідність в ефективному управлінні персоналом, акумулюють значні зусилля на організацію розвитку працівників за допомогою використання різних методів та інструментів вдосконалення інтелектуальних здібностей. Таким чином, методичне забезпечення розвитку працівників є одним із пріоритетних напрямів діяльності українських підприємств.

Основним напрямом розвитку персоналу є професійне навчання – процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання [2, с. 105].

Актуальність та важливість навчання зумовлює наявність великої кількості різноманітних інструментів, методів та джерел підвищення рівня професійної компетентності персоналу. Вибір тих чи інших засобів ґрунтується на цілях навчання, існуючому рівні професійних знань працівників, а також потребах і можливостях організації.

Широкий вибір інструментів розвитку інтелектуального рівня працівників дозволяє спеціалісту з управління персоналом підібрати такі методи навчання, які будуть максимально ефективні для співробітників конкретної організації. Зауважимо, що сучасними засобами навчання є ті, які наразі широко використовуються

українськими підприємствами, тому серед них є й відомі традиційні, які також характеризуються великим попитом та ефективністю. Серед таких методів можна виділити:

1. Наставництво – спосіб передачі досвіду наставником (керівником чи більш досвідченим працівником) своєму підопічному (менш досвідченому працівнику, стажеру) безпосередньо на робочому місці, роботою якого наставник керує, консультує та контролює. Даний метод використовується для адаптації нових співробітників, ознайомлення з їхніми функціональними обов'язками, принципами роботи організації та корпоративною культурою.

2. Коучинг – за своєю суттю схожий на наставництво, але його принципова відмінність полягає у зменшенні впливу коуча (з англ. «тренера») на свого підопічного та у більш неформальних стосунках. Цей метод має консультативний характер і передбачає розкриття потенціалу працівника шляхом надання йому більшої самостійності, надає місце для творчості та креативності. Коуч передає свій досвід за допомогою повчань та порад, а його головним завданням є створення таких умов, щоб підопічний міг самостійно прийти до вирішення проблеми.

3. Buddying – метод, який передбачає, що buddy (з англ. «друг») – колега, надає чесну, об'єктивну оцінку про успішність роботи іншого працівника та виражає свою підтримку. Його відмінність від коучинга та наставництва полягає у професійній рівності «друга», тобто колеги, та учня. Зворотній зв'язок дозволяє виявляти слабкі місця під час навчання, виправити помилки, користуватися як власним баченням так і досвідом колеги.

4. Shadowing (з англ. «стеження») – передбачає перейняття знань працівником через перевтілення у «тінь» більш досвідченого колеги чи керівника на короткий термін. Це дозволяє працівнику повністю зануритися у робочий процес і визначити особливості роботи свого об'єкта для спостереження, дослідити способи виконання, розвинути власне бачення робочих ситуацій.

5. Ротація – переміщення працівника в межах організації на суміжні посади з метою отримання нового досвіду роботи, реалізації професійного потенціалу в інших сферах діяльності. Часто застосовується у разі втрати працівником мотивації та інтересу виконання

звичних функціональних обов'язків як засіб змінити оточення, розширити знання, відкрити в собі нові професійні можливості.

6. Secondment – різновид ротації, який допускає не тільки внутрішнє переміщення в суміжній підрозділ організації, а й повноцінне відрядження у іншу компанію іншої галузі. Даний метод дає можливість отримати цілком нові навички та вміння, здобути новий досвід, виокремити власні сильні сторони.

7. Кейс-навчання – метод, що ґрунтується на розв'язанні практичних завдань, максимально наближених до реальних, аналіз та групове обговорення ситуацій з ділового досвіду різних підприємств і пошук гіпотетичних або реальних рішень. Кейси допомагають розвинути працівниками аналітичні здібності, критичне мислення та швидкість прийняття рішень.

8. Тренінги, лекції, семінари – методи навчання персоналу, які вважаються класичними, але не втрачають своєї цінності. Вони передбачають надання великої кількості інформації шляхом виділення ключових аспектів у стислому форматі та супроводжуються діловими та імітаційними іграми, мозковими штурмами, груповими дискусіями.

9. Дистанційне навчання – метод підвищення рівня знань персоналу, який є особливо актуальним в умовах дистанційної роботи організацій. Він передбачає використання інших методів навчання, які можливо ефективно реалізувати без прямого контакту працівників та спеціалістів, а також без витрат часу та відриву від роботи.

10. Відеонавчання – передбачає подачу навчального матеріалу у форматі відео роликів, виступає доступним методом отримання нових знань, опанування нових інструментів роботи; наразі може бути складовою дистанційного навчання. Візуальне засвоєння інформації є ефективним, не передбачає значних зусиль з організації, але вимагає високої мотивації з боку працівників, що навчаються.

11. Модульне навчання – комплексний метод, який передбачає розподіл великого обсягу інформації на модулі, і спрямований на досягнення конкретної мети (освоєння нового методу роботи, набуття професійних навичок, опанування нової професії) [1, с. 558].

Будь-який з інструментів має свої переваги (доступність і гнучкість) та недоліки (часові й фінансові втрати, ризик неотримання максимального ефекту). Сьогодні ринок освітніх послуг надає якісні знання з багатьох сфер підприємницької діяльності. Маючи велику кількість таких джерел, головним завданням спеціаліста з управління персоналом є обрати серед них ті, які будуть максимально корисні у довгостроковій перспективі, зможуть надати найновішу інформацію відповідно до специфіки діяльності організації, зацікавити працівників у власному професійному зростанні, а також будуть окупними, і результати їх застосування знайдуть відображення у фінансовому прибутку компанії, її конкурентної позиції у галузі.

Таким чином, методичний інструментарій професійного розвитку працівників налічує достатню кількість засобів для реалізації ефективного розвитку персоналу організації. Дані методи також дозволяють нарощувати інтелектуальний капітал підприємства, якість та обсяг якого наразі виступають головною конкурентною перевагою організацій.

Список використаних джерел:

1. Гетьман О.О., Білодід А.О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. Вип. 17. С. 556–561.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : Навчальний посібник. Київ, 2003. 296 с.