

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті проаналізовано сучасні форми розвитку персоналу на основі інноваційних навчальних технологій. Розглянуто класифікацію форм навчання, згрупованих за принципом – на робочому місці або поза робочим місцем.

Ключові слова: управління персоналом, система управління, ефективність, персонал, кадри, управлінські рішення, діяльність, сучасне підприємство.

Abstract

The article analyzes modern forms of personnel development based on innovative educational technologies. The classification of forms of study, grouped according to the principle - in the workplace or out of the workplace, is considered.

Keywords: management, control system, efficiency, personnel, shots, administrative decisions, activity, modern enterprise, a personnel.

Вступ

Управління кадрами є багатограним і складним процесом, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями. Успішний розвиток організації передбачає управління набором, навчанням, оцінюванням, системою винагородження персоналу, тобто створення, удосконалення методів, процедур, програм організації таких процесів.

Питанню розвитку персоналу присвячені наукові дослідження О.О. Гетьман, А.В. Плясун, Т.П. Збрицької, Г.О. Савченко, М.С. Татаревської, А.О. Коваленка, І.О. Мартиненка, І.В. Партика, К.А. Марченка та інших вчених. Проте сучасне ділове середовище динамічно змінюється, особливо під впливом розвитку нових технологій, відповідно постійного вдосконалення та змін вимагають і форми розвитку персоналу. Таким чином, існує необхідність удосконалення системи розвитку персоналу підприємств та організацій на основі інноваційних технологій.

Результати дослідження

У найзагальнішому вигляді система роботи з персоналом складається із шести взаємозалежних підсистем: кадрова політика, добір персоналу, оцінка, розміщення, адаптація, навчання.

Розвиток персоналу – один із напрямів діяльності в управлінні персоналом і найважливіша умова успішного функціонування будь-якої організації. Для вирішення проблем кадрового забезпечення модернізації економіки і впровадження інновацій необхідно змінити процес отримання професійної освіти, передбачивши розвиток системи безперервної професійної освіти (спрямованої на задоволення потреб підприємств у висококваліфікованих інженерно-технічних фахівцях, їх кар'єрного росту) та варіативної системи додаткової професійної освіти (що дозволяє оперативно розширювати обсяг і підвищувати рівень додаткових професійних компетенцій працівників) [1].

Інноваційний розвиток вимагає створення ефективної внутрішньо корпоративної системи розвитку людських ресурсів, спрямованої на підвищення професійного і творчого потенціалу працівників, рівня управлінських і професійних компетенцій, мотивації до безперервного саморозвитку.

Наростаюча швидкість змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі промислових підприємств змушує вже сьогодні активно займатися подальшим вдосконаленням системи навчання з урахуванням цих змін, причому комплексно для всіх категорій персоналу. Насамперед варто підвищити її економічну ефективність і зробити акцент на індивідуальному обліку потреби працівників в навчанні, створити середовище, яке стимулює працівників до отримання нових знань і саморозвитку, а також ширшого використання сучасних технологій навчання («навчання дією», тренінги, метод кейсів, ділові ігри, дистанційне навчання і так далі). Одне з основних завдань, яке має вирішуватися в процесі управління професійним розвитком персоналу, реалізація науково-методичних засад функціонування системи безперервної багаторівневої підготовки фахівців.

Навчання персоналу компанії – це інвестиції в майбутнє самої компанії. Давно доведено, що головна цінність будь-якої компанії полягає не в грошах, технологіях, ресурсах, а в людях. Кваліфіковані співробітники не тільки забезпечують стабільність і ефективність роботи, але і багаторазово підвищують вартість самої компанії [2].

Сьогодні спектр можливих форм навчання, які використовуються як в Україні, так і за кордоном досить широкий. Розглянемо класифікацію цих форм навчання, згрупованих за принципом – на робочому місці, або поза робочим місцем.

Технології навчання на робочому місці. До подібних технологій належать ті, які найкраще підходять для розвитку компетенцій, допомагаючи фахівцеві краще виконувати його завдання або функції. Вони не тільки проводяться на робочому місці, але і використовують фактичні обов'язки співробітника для його вдосконалення.

Найпростіша форма навчання на робочому місці – робота під керівництвом досвідченого співробітника, що дозволяє спостерігати та копіювати методи його роботи. Метою такого навчання є дати можливість «новачкові» спостерігати за тим, як досвідчений фахівець виконує ті або інші обов'язки або як поводить себе в тій або іншій ситуації. Ця технологія проста і майже не вимагає витрат. Один із популярних у деяких компаніях варіант цієї технології спостереження полягає в тому, що недосвідченого співробітника призначають на посаду асистента, і він працює під керівництвом досвідченого фахівця [3].

Ще один варіант – новому співробітнику доручають обов'язки іншого, як правило більш досвідченого, під час його відсутності, що дозволяє «новачкові» перенести на практику свої знання. Такий метод краще використовувати в сполученні з іншими, більш стимулюючими технологіями.

Інструкції. Учень не просто спостерігає за діями досвідченого співробітника, але й одержує прямі вказівки. Інструкції можуть видаватися письмово або усно, доповнюватися контрольними списками або графіками, методиками або навчальними матеріалами. Основна мета застосування методу – правильне виконання учнем поставлених процедур або заповнення тих чи інших документів.

Демонстрація. Досвідчений фахівець дає інструкцію, проводить демонстрацію, а потім дає можливість новачкові освоїти навик.

Створення команди – технологія, що дозволяє заохочувати співробітництво, ділитися інформацією і створювати атмосферу довіри. З одного боку вона дозволяє перебороти егоїзм, кар'єризм та індивідуалізм учасників команди; з іншого боку – у команді важко помітити індивідуальний внесок учасників.

Навчання дією – технологія групового навчання, коли співробітники поєднуються для виконання наборів навчальних дій, щоб обмінятися досвідом вирішення реальних робочих проблем, задати один одному питання і спільно знайти рішення. Ситуації, що вимагають безпосереднього вирішення проблем, допомагають співробітникам розвиватися.

Робочі проекти – робочі завдання або спеціальні проекти, що відбивають повсякденне життя організації. Звичайно робочий проект – інтегрована програма із заздалегідь обраною метою або концепцією. У цілому проект забезпечує структурований контекст для розвитку співробітника в ситуації реальної роботи. Для розробки і реалізації проекту формується група зі співробітників різних підрозділів. Завдання проектної команди – протягом певного строку провести всі необхідні дослідження та інші дії, визначити мету і завдання проекту, орієнтовані на рішення реальної проблеми, розробити рекомендації для його практичного впровадження і завершення.

Іноді члени проектної команди не тільки дають рекомендації, але і продовжують роботу над проектом і його практичним втіленням у життя. Можливості навчання, які дає проект, пов'язані як з конкретним завданням, так і із процесом формування команди.

Технології навчання поза робочим місцем, але «усередині» компанії.

До таких технологій відноситься відрядження. За допомогою цієї технології компанії розширюють світогляд співробітників, допомагають їм одержати досвід у незнайомих ситуаціях і відкривають нові перспективи. Один з найпоширеніших видів відряджень – робота в новій філії компанії, в офісі організації-клієнта або партнера, робота в іншій компанії або галузевому комітеті, робота в урядовій або експертній комісії або комітеті [4].

Ротація – це перехід фахівця з однієї посади на іншу або «обмін» фахівцями між підрозділами. Як правило, використовується при реалізації «горизонтальної кар'єри», формуючи широкий спектр універсальних і професійних навичок і компетенцій.

Коучинг і пов'язані з ним технології. Коучинг з'явився в 1980-х роках як нова професія, нова технологія. Поняття «коучинг» прийшло з галузі роботи спортивних тренерів (від англ. coach – тренер), які вимагали від спортсменів фантастичних результатів через поєднання можливостей духу і власного тіла. Сьогодні коучинг перетворився в технологію успіху, що допомагає виявити і розвивати приховані ресурси.

Послугами коучерів користуються директори компаній, керівники державних і недержавних організацій, менеджери та прості службовці для того, щоб побудувати бажану кар'єру, досягти фінансової незалежності, стати успішною людиною в родині, бізнесі.

До коучингу належать 5 технологій:

- коучинг;
- консультування;
- наставництво;
- створення мережі особистих контактів (які можуть виявитися корисними в майбутньому);
- спонсорство (коли досвідчений співробітник бере шефство над молодшим колегою, щоб допомогти йому розвинути кар'єру).

Технології навчання поза робочим місцем.

Конференції – заходи, де кілька ораторів читають доповіді і роблять презентації з використанням аудіовізуальних демонстрацій, за темами, що є цікавими для аудиторії. У перервах між доповідями проходять ще майстер-класи.

Виставки. Комерційні виставки залучають багато компаній-виробників товарів і послуг. Їхня продукція демонструється на окремих стендах, там же можна поспілкуватися із представниками цих компаній, одержати інформацію і зразки продукції, а також взяти участь у конкурсах.

Бенчмаркінг – це візити в інші організації для дослідження певних особливостей їхньої діяльності, успішних методів роботи або інновацій.

Обмін візитами – це взаємні відвідування з метою бенчмаркінгу. Однак вони менш регламентовані і часто їхня основна мета пов'язана з PR, а не з навчанням.

Екстрим-тренінги. Ця технологія передбачає навчання співробітників не в навчальному класі, а на свіжому повітрі. Ідея таких тренінгів полягає у використанні природного середовища для навчання командній роботі, організаторським навичкам і лідерству, розвитку витривалості, наполегливості, концентрації, рішучості і уміння ефективно спілкуватися.

Для активізації людського фактора в нових економічних і політичних умовах, для багатьох підприємств назріла об'єктивна необхідність формування якісно нової корпоративної системи навчання. Сьогодні міжнародні та українські компанії, реалізуючи стратегічний підхід до розвитку своїх людських ресурсів, неминуче приходять до побудови власних корпоративних систем навчання [4].

Висновок

Отже, головна мета розглянутих вище інноваційних методів навчання і розвитку персоналу – мінімізувати розрив між наявним і необхідним рівнем розвитку персоналу, обумовленим глобальною конкуренцією і організаційними змінами. Максимальний ефект від впровадження проєктів корпоративної системи навчання, як показує досвід, досягається тоді, коли вже на етапі її створення налагоджуються взаємозв'язки з усіма основними елементами системи управління персоналом: підбір – адаптація – мотивація – атестація – ротація.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 399 с.
2. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська / За заг. ред. М. С. Татаревської. – Одеса : Атлант, 2013. – 427с.
3. Управління персоналом : підруч. / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. ; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. – Вид. 2-ге, зі змін. – Київ : КНЕУ ; Краматорськ (Донец. обл.) : НКМЗ, 2014. – 666 с.
4. Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

Шварц Ірина Володимирівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва та фінансової діяльності Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, s.irinach502@gmail.com

Яворська Катерина Леонідівна студентка групи МЗД-18м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, ВНТУ, м.Вінниця, e-mail: 1moz.14b.katerina@gmail.com

Shvarts Iryna Volodymyrivna – PhD in economics, Associate professor, business and financial activity Department, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: s.irinach502@gmail.com.

Yavorska E. L., student of group MZD-18m, Faculty of Management and Information Security, VNTU, Vinnytsia, e-mail: 1moz.14b.katerina@gmail.com