

СЕКЦІЯ 4 ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Бервінова Є. І., Братішко Ю. С.

Національний фармацевтичний університет

Інноваційні методи навчання персоналу

yezjf@nuph.edu.ua

Вступ. За останні три роки принципово змінились підходи до управління та навчання персоналу українських компаній. Пандемія 2020-2021 років та режим воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року повністю неревернули свідомість як найманих працівників та і роботодавців. Але необхідність забезпечувати дієздатність вітчизняних компаній навіть у такі надтяжкі часи змушує роботодавців відчувати потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом будь якої компанії, організації є персонал, а за межами компанії – споживачі продукції та послуг, якість і конкурентоспроможність яких забезпечує саме і лише персонал. Технології, на яких базується система управління та навчання персоналу, потребують постійного удосконалення, оскільки середовище функціонування національних підприємств сьогодні докорінно змінилось.

Метою дослідження є дослідження існуючих інноваційних підходів та методів навчання персоналу в сучасних умовах.

Матеріали і методи. Під час дослідження використовувався метод контент-аналізу, синтезу та наукового пошуку.

Отримані результати. Окрім традиційних методів навчання та розвитку персоналу, існують інноваційні, які можуть використовуватися сьогодні в практиці діяльності підприємств України. До методів навчання персоналу відносять методт, наведені у таблиці 1.

Для кожної категорії персоналу доцільно застосовувати індивідуальні методи розвитку та підвищення кваліфікації, виходячи з попередньо описаних і

Методи навчання персоналу

Назва методу навчання	Сутність методу навчання
1	2
відеонавчання	наочне навчання, яке реалізується за допомогою надання персоналу аудіо- та відеопрограм, електронних документів тощо
дистанційне навчання	використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skуренавчання, Zoom конференції або прослуховування вебінарів)
модульне навчання	очне (прив'язане до навчального центру) навчання, що складається з окремих тематичних блоків (модулів), спрямованих на досягнення певного результату (рішення конкретної бізнес-задачі, розвиток певних компетентностей тощо)
кейс-навчання	розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних підприємств, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій; це інтерактивна технологія для короткострокового навчання менеджерів на основі бізнес-ситуацій; мета – навчити аналізувати інформацію, сортувати її для вирішення поставленого завдання, виявляти ключові проблеми, вибрати оптимальне рішення
тренінгове навчання	основна увага приділяється набуттю практичних компетентностей, тоді як теоретичний блок є мінімізованим, тобто при мінімумі інформації надається максимум вправ на відпрацювання навиків невеликої групи осіб; метою тренінгів є моделювання наближених до реальності ситуацій з метою розвитку певних практичних навичок, освоєння нових моделей поведінки, зміни ставлення до виконання завдань тощо
мозковий штурм	метод, що дає змогу генерувати велику кількість ідей для вирішення проблемної ситуації за обмежений проміжок часу з подальшим аналізом і вибором найбільш доцільного варіанту управлінського рішення
метод поведінкового моделювання	заснований на пошуку прикладу для наслідування («поведінкової моделі»), її аналізу і відтворення на практиці

Продовження таблиці 1

1	2
сторітеллінг (мотиваційна розповідь)	метод навчання нових співробітників організації для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами тощо
екшн-навчання	метод навчання для вирішення реальних проблем на практиці в процесі діяльності організації; основою цього методу є створення робочої групи, яка вирішує поставлене завдання
баскет-метод	метод імітації ситуацій «керівної діяльності», за якого співробітник долучається до ролі керівника; цей метод застосовується до працівників, які претендуватимуть на керівну посаду
E-learning	масовий метод дистанційного навчання у вигляді електронних книг, відеоуроків, комп'ютерних вправ; ефективність виявляється в переданні знань великій кількості людей, метод малоефективний, якщо мотивація до навчання персоналу низька
shadowing («стеження»)	надання можливості працівнику, представленого до просування кар'єрними сходами, перекваліфікації, ротації, не менше двох днів бути «тінню» співробітника, що займає певну посаду
secondment (своєрідне «відрядження»)	є різновидом ротації, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків
Buddying	метод, який полягає у закріпленні за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку щодо дій і рішень закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» в його роботі; учасники є рівноправними, що відрізняє метод від наставництва
Коучинг	метод консалтингу, в процесі якого людина (тренер), який зветься «коуч», допомагає підопічному працівнику досягти професійної мети, передаючи йому свій досвід за допомогою певних наглядів і навчань; це форма консультаційної підтримки, засіб сприяння, допомоги в пошуку вирішень або подолання будь-якої складної ситуації; завдання коуча не дати знання або навички, а допомогти людині самостійно знайти їх і закріпити на практиці

Продовження таблиці 1

1	2
майстер-клас	це одна з форм ефективного професійного, активного навчання, під час якого провідний (визнаний) спеціаліст розповідає і показує, як застосовувати на практиці нову технологію або новий метод
самонавчання	проходить в індивідуальному порядку за умови стимулювання навчання з використанням різноманітних матеріалів: книг, документації, аудіо-, відео- і мультимедійних програм

проаналізованих традиційних та інноваційних методів розвитку персоналу. Кожний із розглянутих вище методів розвитку персоналу має переваги та недоліки. До переваг можна віднести доступність, різноманітність, інноваційність, свободу вибору місця та часу проведення занять, широкий ринок вибору послуг. Недоліками є значні фінансові витрати, втрати робочого часу, ризик неотримання бажаного результату (неефективність). Фактично сьогодні керівник компанії може втілити будь-яку ідею у сфері навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Важливо, щоб обраний метод відповідав цілям навчання і використовувався системно.

Висновки. Таким чином, можна сказати, що застосування інноваційних методів розвитку персоналу є важливим чинником підвищення ефективності праці підприємств. Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Топ-менеджмент і власники підприємств не повинні заощаджувати кошти на системі розвитку персоналу та здійснювати неперервний розвиток своїх працівників.