

Сас Н. М.

*доктор педагогічних наук, доцент,
міжнародний дослідник I категорії,
Федеральний інститут Парана
м. Курітіба, Бразилія*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-362-3-28>

КОРПОРАТИВНЕ НАВЧАННЯ (АКТУАЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ КАДРІВ)

Актуальність теми, що розглядається обумовлена двома взаємоповязаними викликами, які стоять сьогодні перед українським суспільством: відновлення і розвиток промисловості, виробництва, та дефіцит кадрів.

Зокрема, Ю.Свириденко, аналізуючи підсумки цьогорічного Економічного форуму в Давосі, зазначає, що пріоритетом економічного розвитку України має стати промисловість [3]. Як надзавдання можна розглядати інтеграцію сучасних технологій завдяки компаніям, що спеціалізуються на інноваціях, оновлення зруйнованих потужностей спільно із провідними виробництвами Європи та урядами цих країн, залучення інвестицій до модернізації підприємств та створення нових, як міжнародних фінансових організацій, так і приватного сектору. І, звісно, можливості потім ефективно постачати готову продукцію у світ завдяки покращенню торгівлі [там само].

В той же час, за даними Державного центру зайнятості, в Україні зі зростанням кількості вакансій поступово загострюється дефіцит кадрів за окремими професіями. Ринок праці вже найближчим часом зіткнеться з гострим дефіцитом робочої сили [4]. І це стосуватиметься не тільки робітничих професій.

Ю. Свириденко визначає промисловість, як пріоритет економічного розвитку України [3]. Державний центр зайнятості України наголошує на гострому дефіциті ринку [4]. Актуальність, сутність та завдання корпоративного навчання розкривають Н. Сас, Д. Собченко [2]. Особливості корпоративного навчання як інноваційної технології у системі внутрішньо-фірмової підготовки персоналу схарактеризовує О. Баніт [1]. Корпоративне навчання, зокрема його актуальність в

умовах дефіциту кадрів спеціально не розглядалось, що й викликало інтерес до питання.

В умовах визначених викликів об'єктивно, підвищуються вимоги до кадрів (тих, хто залишився і тих, кого будуть приймати). Можна очікувати, що затребуваними рисами будуть професійність (причому, поліфункціональність) і сприйнятливість до нових знань і досвіду; готовність до прийняття рішень, оперативного реагування на ситуацію, відповідальної поведінки, вміння поєднувати вроджені та набуті якості з вимогами і викликами виробництва. Передбачається, що успішними будуть працівники з особливою гнучкістю мислення та високим рівнем сприйнятливості до нового. Зазначені риси можуть бути вродженими (різного рівня вияву) і, що важливо для нашого дослідження, розвиненими. Останнє робить можливим подолання зазначених вище ризиків за рахунок організації внутрішньокорпоративної системи навчання, управлінського консалтингу і розвитку. Така організація носить назву самонавчальної системи.

Відомо, що корпоративне навчання – це система внутрішньо-організаційного навчання, об'єднана єдиною концепцією та методологією, розроблена для всіх рівнів керівників і фахівців в рамках стратегії розвитку компанії [2].

В умовах нових викликів більш затребуваним, у порівнянні з академічним, стає «корисне знання» (useful knowledge) (тобто – конкретне знання), а разом з ним, уміння і навички, що націлені на результат, приносять економічну вигоду. Це, в свою чергу, призводить до зростання попиту на фахівців, що володіють саме такими знаннями, уміннями і навичками.

При цьому для підприємств стає важливим не стільки факт підвищення кваліфікації персоналу, скільки оперативне оновлення конкретних знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення професійної діяльності на конкретному робочому місці.

Загальними завданнями створення системи корпоративного навчання, є забезпечення конкурентоспроможності компанії; розвиток управлінського потенціалу керівників, створення кадрового резерву, формування сучасних ділових навичок співробітників, підвищення ефективності роботи організації, розвиток корпоративної культури. Конкретні завдання визначаються особливостями технологічного циклу та умовами діяльності виробництва, організації, компанії. У нашому випадку це – оновлення зруйнованих потужностей, їх модернізація на

основі сучасних технологій; забезпечення поліфункціональності наявних кадрів.

Крім того, система корпоративного навчання забезпечує внутрішню підготовку кваліфікованих працівників, що дозволяє фірмі розвиватися незалежно від кадрового потенціалу регіону, в якому вона розташована; адаптацію нових співробітників компанії; підвищення керованості та контрольованості персоналу, оскільки всі мають однакові уявлення про організацію, методи її роботи та технології, які застосовуються.

Корпоративне навчання – свідомо організований процес, ефективність якого детермінується безліччю факторів, серед яких – професіоналізм менеджера з розвитку персоналу, бюджет навчання, наявність кваліфікованих бізнес-тренерів тощо. Саме тому, інвестування в корпоративне навчання слід розглядати не як витрати виробництва, які слід зводити до мінімуму, а як довгострокове інвестування у персонал.

Під час організації корпоративного навчання, на наш погляд, важливо враховувати підтримуючі, посилюючі та стримуючі фактори, які впливають на його ефективність. Зокрема, підтримуючі, такі як : забезпечення необхідними ресурсами; підтримка з боку керівництва; проведення дискусій, обмін ідеями з колегами, іншими структурними підрозділами, зовнішніми консультантами; порозуміння в середовищі персоналу підприємства.; Серед посилюючих: матеріальне стимулювання працівників, які прагнуть і успішні у постійному розвитку своєї професійної майстерності; регулярне проведення гуртків якості із робочими групами; постійна підтримка атмосфери сприйнятливості до змін. У якості стримуючих, зазначимо такі: недовіра з боку топ менеджерів до ідей, що висуваються; застосування жорстких методів контролю у нових умовах; забюрократизованість, необхідність безлічі погоджень щодо нових ідей корпоративного навчання; одноосібне прийняття рішень щодо завдань, методів і форм корпоративного навчання.

Таким чином, зазначені ризики, пов'язані з необхідністю відновлення і розвитку виробничих потужностей та дефіцитом кадрів зумовлюють необхідність створення корпоративного навчання, його орієнтацію на актуальне «корисне знання» (useful knowledge) та оперативність оновлення професійних знань, умінь та навичок. Як перспективне розглядаємо питання методів діагностики ефективності корпоративного навчання.

Література:

1. Баніт О. В. Сучасні тенденції професійного розвитку персоналу в системі корпоративної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2015. Вип. 2 (11). С. 28–38.

2. Сас Н. М., Собченко Д. А. Актуальність, сутність та завдання корпоративного навчання. Матеріали Всеукраїнських науково-практичних семінарів «Управлінська майстерність керівника навчального закладу», «Управління проектами у сфері науки освіти, інновацій та інформатизації», «Управління інноваційною діяльністю в освіті та у виробництві» (м. Полтава, 11 березня 2020 року). Полтава, 2020. С. 135–136.

3. Свириденко Ю. Підсумки Давосу: ставка на промисловість. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2024/01/19/708946/>

4. Ринок праці вже найближчим часом зіткнеться з гострим дефіцитом робочої сили. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/deficyt-kadriv>