

СУЧАСНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Гацько А.Ф., доктор економічних наук, професор,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6834-5043>

Сурхаєв К.М., здобувач вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
Лихопуд О.І., здобувач вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Персонал є основним фактором успіху організації, оскільки ефективність бізнесу залежить від освіти, професійних якостей, досвіду та мотивації працівників. Одним із важливих аспектів створення успішної організації є правильний підбір, набір і відбір персоналу. Завданням менеджменту є забезпечення безперервного професійного розвитку співробітників, підвищення їхньої кваліфікації, організація стажувань і дистанційного навчання, що сприяє самовдосконаленню працівників і зміцненню їхньої лояльності до компанії. В умовах складних трудових відносин проблема розвитку персоналу набуває особливої актуальності. Не достатньо лише залучити висококваліфікованих працівників – важливо їх утримати за допомогою ефективної мотиваційної системи, яка стимулює підвищення результативності праці та конкурентоспроможності підприємства.

Сучасний стан вітчизняного ринку праці характеризується зі збільшенням рівня безробіття, майже неможливістю для молоді та людей передпенсійного віку знайти роботу, а також загальним скороченням чисельності зайнятого населення, ми спостерігаємо справжню конкуренцію за виживання. У цих умовах необхідно змінювати підходи до роботи: керівники та власники компаній висувають нові вимоги до працівників. Співробітники повинні бути готовими до швидкої адаптації до ринкових змін, розширювати клієнтську базу, швидко реагувати на зміни у виробничих процесах та обов'язках, бути стресостійкими, мобільними та ініціативними. Отже, кожен працівник повинен постійно працювати над своїм професійним розвитком та підвищенням кваліфікації [1; 2].

Існує соціальний, професійний та особистісний розвиток персоналу підприємств (організацій). Професійне зростання ґрунтується на кваліфікаційному, психофізіологічному та особистісному потенціалі. Навчання є одним із найбільш ефективних способів розвитку персоналу будь-якої організації.

Європейські країни активно застосовують як традиційні, так і інноваційні методи розвитку персоналу, тоді як вітчизняні організації тільки починають впроваджувати ці методи на практиці [3]. До сучасних методів навчання персоналу відносять:

1. Кейс-навчання – розгляд практичних ситуацій з досвіду різних підприємств, що включає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій. Цей метод розвиває здібності до аналізу, діагностики та прийняття обґрунтованих рішень і є ефективним для керівників різного рівня.

2. Тренінгове навчання – акцент на набуття практичних компетентностей із мінімальним теоретичним блоком. Метою тренінгів є моделювання ситуацій, наближених до реальних, для розвитку практичних навичок, освоєння нових моделей поведінки та зміни ставлення до виконання завдань. Цей метод включає ділові, рольові та імітаційні ігри, дискусії, дебати тощо. Він ефективний для набуття навичок міжособистісного спілкування, зокрема, для керівних працівників.

3. Метод поведінкового моделювання – спрямований на формування у працівників певної моделі поведінки в стандартних і нестандартних ситуаціях. Метод базується на пошуку прикладу для наслідування, його аналізі і відтворенні на практиці.

4. Сторітеллінг – метод мотиваційних розповідей для навчання нових працівників організації, ознайомлення їх з організаційною структурою, корпоративною культурою та локальними документами. Навчання починається з моменту підбору персоналу і триває до повної адаптації працівника.

5. Екшн-навчання – метод вирішення реальних проблем на практиці під час діяльності організації. Цей метод передбачає створення робочої групи для вирішення завдання і може тривати від кількох тижнів до року.

6. Баскет-метод – метод імітації керівної діяльності, де працівник долучається до ролі керівника. Використовується для працівників, які претендують на керівну посаду.

7. Shadowing («стеження») – працівник, який планує кар'єрне зростання, перекваліфікацію або ротацію, спостерігає за роботою співробітника, що займає певну посаду, протягом не менше двох днів. Це дозволяє йому зануритися в специфіку роботи і визначити необхідні знання, навички та компетенції.

8. Коучинг – метод консалтингу, в якому тренер («коуч») допомагає працівнику досягти професійної мети, передаючи свій досвід за допомогою наглядів і навчань.

9. Майстер-клас – форма професійного навчання, під час якої визнаний спеціаліст показує, як застосовувати на практиці нову технологію або метод.

Для того щоб будь-який із прогресивних методів навчання персоналу став ефективним інструментом функціональної підготовки кадрів, його необхідно адаптувати до завдань розвитку конкретної організації з урахуванням її організаційних умов. Залежно від можливостей організації та її прагнення досягти високого рівня розвитку кадрового потенціалу, функціональна підготовка кадрів може здійснюватися як всередині організації, так і за її межами. При цьому доцільно враховувати професійно-кваліфікаційний потенціал, творчий потенціал та організаційні здібності персоналу під час трансформації методів навчання у засоби функціональної підготовки.

Література:

1. Мартиненко І.О. Місце професійного навчання у процесі розвитку персоналу. *Бізнес Інформ*. 2013. № 4. С. 418-422.

2. Лещенко З. Впровадження системи професійного розвитку та мотивації працівників аграрних підприємств. *Modeling the development of the economic systems*. 2024. № 2. С. 265-270. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2024-12-35>

3. Красноруцький О.О., Колпаченко Н.М., Смігунова О.В. Методики навчання менеджерів у міжнародних корпораціях: переваги та проблеми застосування. *Вісник ХНТУСГ: Економічні науки*. 2016. Вип. 171. С. 3-9.

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ E-COMMERCE: ФАКТОРИ ВПЛИВУ ТА РІШЕННЯ

Жуковська В.М., доктор економічних наук, професор,
Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5033-711X>

Старовойтов О.І., аспірант,
Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-4305-8436>

У сучасному світі електронна комерція є одним із динамічних секторів бізнесу, який постійно змінюється під впливом глобального технологічного розвитку, змін споживчих уподобань та економічної нестабільності. Резильєнтність персоналу – це здатність співробітників ефективно адаптуватися до змін, швидко відновлюватися після стресових ситуацій та зберігати високу продуктивність у складних