

ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ІТ-СФЕРІ

Шафоренко С.Ю., здобувач PhD*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-6677-8548>

Сучасні умови розвитку інформаційних технологій суттєво впливають на характер зайнятості, зумовлюючи широке поширення віддалених форматів роботи. Дистанційна зайнятість в ІТ-сфері стала одним із провідних напрямів організації трудової діяльності, що потребує нових підходів до управління персоналом. Одним із важливих аспектів цього процесу є безперервне навчання, яке забезпечує підвищення професійної підготовки та сприяє підтриманню високого рівня продуктивності праці.

Зростання ролі дистанційної зайнятості зумовлене як технологічними, так і економічними чинниками. Віддалений формат роботи дозволяє залучати кваліфікованих спеціалістів незалежно від їхнього місця проживання, оптимізувати витрати на організацію робочого простору та підвищувати ефективність виконання завдань [1, 2]. Водночас, цей формат потребує особливих підходів до організації трудового процесу, зокрема систематичного оновлення знань та вдосконалення навичок співробітників. У цьому контексті безперервне навчання виступає важливим засобом підтримки професійної компетентності та забезпечення відповідності кваліфікації працівників сучасним вимогам галузі.

Ефективне управління механізмами дистанційної зайнятості неможливе без чіткого розуміння ролі безперервного навчання як складової підтримки продуктивності праці персоналу. Важливим завданням є створення системи навчання, яка поєднуватиме як технологічні складові професійної діяльності, так і розвиток так званих *soft skills*, зокрема навичок самоорганізації, комунікації, тайм-менеджменту та критичного мислення. Саме вони визначають ефективність співробітника в умовах віддаленої роботи, коли немає

* Науковий керівник – Зайка С.О., к.е.н., професор

фізичного контролю з боку керівника, а самостійність у прийнятті рішень є необхідною умовою.

У цьому контексті особливого значення набувають різні форми навчання: корпоративні тренінги, вебінари, онлайн-курси, професійні сертифікаційні програми та індивідуальне наставництво. Великі міжнародні ІТ-компанії, такі як Google, Microsoft, Amazon, уже давно впроваджують комплексні програми безперервного навчання для співробітників, що дозволяє їм швидко освоювати нові технології та підтримувати високу ефективність роботи. Багато організацій використовують методології мікронавчання (microlearning), що передбачає подачу знань у невеликих, концентрованих блоках, що зручно для працівників, які працюють у дистанційному форматі.

З точки зору роботодавців, основною метою безперервного навчання є підвищення продуктивності праці, освоєння нових технологій та розвиток компетентностей, що дозволяють ефективно виконувати завдання незалежно від місця розташування працівника. Водночас із погляду найманого працівника навчання є засобом для кар'єрного зростання, підвищення професійної впевненості та розширення можливостей працевлаштування. Саме тому в сучасних умовах успішні ІТ-компанії використовують різні форми навчання, що дозволяють задовольняти інтереси обох сторін.

Одним із важливих питань, що постає перед керівниками, є визначення підходів до організації процесу навчання. Умовно можна виокремити три основні моделі:

1. Орієнтація на вузькоспеціалізоване навчання, яке спрямоване на здобуття знань, необхідних для виконання конкретних завдань. Цей підхід дозволяє швидко отримати практичні навички, однак має обмежений часовий горизонт ефективності.

2. Модель багатопрофільної підготовки, що передбачає розширення компетентностей фахівців і сприяє їх професійному розвитку у межах ІТ-компанії. Вона спрямована на підготовку універсальних працівників, здатних виконувати різні функції.

3. Особистісно-орієнтоване навчання, спрямоване на розвиток аналітичного мислення, комунікаційних навичок, здатності до самостійного прийняття рішень та творчого підходу до виконання завдань.

Умови дистанційної зайнятості потребують особливих механізмів контролю за навчальним процесом. Використання сучасних технологій дає змогу автоматизувати цей процес, забезпечуючи постійний моніторинг ефективності навчання. Інформаційні системи для керування навчальними програмами (LMS – Learning Management System) дозволяють не лише надавати доступ до навчальних матеріалів, а й контролювати їх опанування, аналізувати рівень успішності та визначати напрямки подальшого розвитку.

Таким чином, безперервне навчання в умовах дистанційної зайнятості в ІТ-сфері відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного управління персоналом. Воно сприяє підтриманню належного рівня кваліфікації працівників, що, у свою чергу, підвищує якість виконання завдань і забезпечує стабільність робочих процесів. Оскільки дистанційний формат роботи змінює підходи до взаємодії в колективах, навчальні програми повинні не лише розширювати професійні компетенції, а й формувати нові моделі співпраці та комунікації. Для досягнення цих цілей необхідно використовувати сучасні технології навчання, які відповідають специфіці віддаленої роботи, а також враховувати особливості функціонування дистанційних колективів. Важливим фактором успішного впровадження таких програм є активна участь керівництва, адже його підтримка дозволяє зробити навчання органічною частиною професійного розвитку працівників і сприяти підвищенню ефективності їх роботи.

Література:

1. Svitlana Zaika, Sviatoslav Shaforenko. Development of remote work as a new form of work organization. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*, 2024, no. 1, pp. 177-184. DOI: <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2024-1-21>
2. Svitlana Zaika, Sviatoslav Shaforenko. Remote work: analysis of the essence and strategic significance. Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives: *Monograph*. Edited by Olha Blaha and Iryna Ostapolets. The University of Technology in Katowice Copyright by Academy of Silesia, Katowice, 2024. P. 63-76. DOI: <https://doi.org/10.54264/M036> URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/56853/1/Zaika_Exploring_the_digital_landscape_2024_63-76.pdf