

Анастасія Чеховіч

студентка 2 курсу спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: **Т.І. Носова,**

канд. екон. наук, доцент кафедри підприємництва,

маркетингу та економіки підприємства,

Університет митної справи та фінансів,

м. Дніпро

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасний розвиток підприємства значною мірою залежить від інноваційної діяльності організації. Інновації – важливий чинник як перспективного фінансово-економічного розвитку підприємства в цілому, так і соціального, тобто у сфері підвищення професійної підготовки працівників. А персонал у свою чергу – це ніби важіль, який приводить у рух і дію усі об’єкти діяльності організації. Персонал є запорукою успішності будь-якого підприємства. Від рівня кваліфікації, досвіду, навичок, освіченості працівників залежить результативність діяльності. Але набір професійних, умілих працівників – це тільки півділа, лише фундамент. Під впливом сучасного конкурентного ринку персоналу необхідно постійно і безперервно удосконалювати свої знання, набувати нових навичок. Звісно, це можливо з допомогою розповсюджених традиційних методів, але все більшого розмаху набувають нетрадиційні, інноваційні методи підготовки. Тому актуальність цієї теми важко недооцінити, оскільки сучасний економічний розвиток ґрунтується на інноваційній основі, в тому числі в професійно-підготовчій сфері.

Навчання працівників – основа розвитку персоналу організації. Не секрет, що сучасні компанії для підтримки свого існування і конкурентоспроможності повинні постійно змінюватися. Необхідно підлаштовуватися під вимоги ринку і застосовувати в повсякденній практиці сучасні технічні та технологічні досягнення. Забезпечити готовність персоналу організації до змін і виконання нових професійних обов'язків покликане регулярне проведення навчальних

заходів. Навчання персоналу - це «цілеспрямований процес передачі та придбання нових знань і навичок, що реалізується організацією для своїх співробітників, з метою забезпечення найкращого виконання ними своїх професійних обов'язків» [1, с. 28].

Методи навчання персоналу можна умовно поділити на традиційні та інноваційні, які зараз широко використовують у своїй діяльності підприємства європейських країн, в той час як Україна тільки починає свій шлях у практиці таких методів. Традиційна (або ж основні) методи у свою чергу також поділяються на ті, що застосовуються безпосередньо на робочому місці: інструктаж, учнівство, наставництво, стажування, консультування, та ті, що використовуються поза робочим місцем: лекції, дискусії, ділові ігри, семінари, виставки, симпозиуми і т.д [2].

Сучасна ринкова економіка вимагає від персоналу організацію постійного вдосконалення та визначає нові вимоги до підготовки, що можливо за допомогою застосування інноваційних методик підвищення рівня професійної підготовки персоналу. До сучасних методів навчання працівників організацій можна віднести такі:

1) Сторітеллінг (від англійського story telling - «розповідання історій») - метод навчання нових співробітників, який полягає в ознайомленні їх з історіями і міфами компанії, що містять інформацію про правила поведінки в ній. Звичайно, таким шляхом можна полегшити період адаптації нового робітника в компанії, але з іншого боку – велика кількість позитивної інформації у цих історіях може дещо не співпадати з розповідями колег про реальний перебіг справ.

2) Ротація персоналу - переміщення працівників на інші посади в межах організації з метою набуття ними додаткових знань і навичок. Дозволяє співробітникам ознайомитися з різними ділянками роботи і підрозділами компанії. Як правило, тривалість перебування в одному підрозділі становить від трьох місяців до одного року. З ротацією тісно пов'язаний метод навчання «secondment» (в перекладі з англійської «відрядження»). Він передбачає тимчасове переміщення працівника на інші робочі місця з подальшим поверненням до своїх обов'язків, при

цьому такий працівник стає універсальним та може працювати і в інших підрозділах організації. Проте таке переміщення може викликати стрес у працівника, що в подальшому негативно буде впливати на якість та продуктивність праці.

3) Buddying – це нова форма наставництва, яка передбачає, що обидві сторони (і учень, і наставник) знаходяться на одному рівні по обидві сторони, тобто відсутня ієрархічна система управління. Відсутність ієрархічності гарантує отримання зворотної інформації в обох напрямках. Такий підхід дозволяє учневі отримувати нові знання та досвід, а наставник може пригадати давно забуті навички та отримати свіжі ідеї від учня.

4) Розбір практичних ситуацій (case-study) - аналіз реальної або вигаданої ситуації, що склалася в організаційній практиці, і пошук шляхів вирішення проблем. Дається докладний опис ситуації, що виникла в організації. Потрібно проаналізувати отриману інформацію, виявити існуючі проблеми та запропонувати варіанти їх вирішення. Метод поєднує в собі елементи індивідуального аналізу і групового обговорення. Після закінчення розбору ситуації навчаються пропонують презентацію свого варіанту вирішення проблем.

5) Shadowing («стеження») – це дуже простий та не затратний метод, який полягає ніби в прикріпленні «тіні» до працівника, тобто надання можливості працівнику, представленого до просування кар'єрними сходами, перекваліфікації не менше двох днів бути «тінню» співробітника, що займає певну посаду. Завдяки цьому цей працівник занурюється в специфіку певної роботи, може визначити сутність і обсяг необхідних йому знань, навичок і необхідних умінь [3, с.160].

У сучасній умові конкурентного ринку триває процес розвитку концепції навчання, управління персоналом, при цьому удосконалюються як сама системи управління, так і методи та інструменти, що використовуються для підвищення професійної підготовки. Наведені методи вже декілька років дають позитивні результати у роботі компаній за кордоном. Тому впровадження наведених методологій і не тільки дадуть позитивні результати не лише для окремого підприємства, а й для країни загалом. Тому вітчизняним підприємствам необхідно

адаптуватися до вже наявних інноваційних технологій та методологій, звісно, що з урахуванням політики підприємства, системи управління та інших вихідних даних.

Таке пристосування підвищить ефективність розвитку та реалізації трудового потенціалу організації.

Отже, в умовах сучасної ринкової економіки інноваційні методи мають сприяти інтенсивному розвитку підприємства, забезпечувати полегшення впровадження у виробництво працівниками досягнень науки і техніки, покращенню ефективності діяльності підприємства.

Таким чином, впровадження інноваційних методів підвищення професійності персоналу в управління та діяльність підприємства нині є одним із найважливіших чинників ефективної роботи господарських систем в умовах сучасної економіки. Діяльність персоналу необхідно постійно вдосконалювати відповідно до об'єктивних вимог ринку, це стає можливо у тому випадки, якщо методологія професійної підготовки базована на чітко окресленій політиці, досконалій системі запровадження нововведень та оцінки результативності таких дій.

Список використаних джерел

1. Темнова І.О. Развитие работников в системе управления персоналом организации. *Вестник науки и образования*, 2018. № 11 (47). С. 27-32.
2. Пучкова С.І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2118>
3. Козлова О.А., Сычева М.Н. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2018. № 6. С. 160-164.