

# **КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ**

**Баніт О. В.**

В умовах глобалізації, інтеграції та стрімкого науково-технічного прогресу людський капітал є ключовим чинником конкурентоздатності підприємств. З огляду на це актуальним постає питання навчання й розвитку персоналу підприємств. Забезпечує цей процес корпоративна освіта.

Окрім всесвітньо відомих корпоративних університетів і академій, що функціонують у міжнародних і транснаціональних організаціях, на середніх та малих підприємствах також створюються різного рівня навчальні центри. Педагогічний персонал, який там працює, представляють фахівці з навчання та розвитку співробітників. Коло їхніх обов'язків охоплює роботу з виявлення потреб у навчанні (виходячи з потреб компанії), підготовку навчальних матеріалів, власне навчання і проведення тренінгів. Організувати й керувати професійним розвитком персоналу не просто, бути прикладом для інших – ще складніше. Проте, вони не повинні забути про себе, мають ставити амбіційні цілі, дбати про власну кар'єру.

Аналіз теоретичних джерел засвідчує, що для педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є кілька траєкторій розвитку кар'єри: вертикальна, горизонтальна, зигзагоподібна.

Варіант вертикальної кар'єри передбачає поступовий перехід від майстра-наставника на виробництві – до викладача, менеджера з розвитку персоналу, менеджера з управління людськими ресурсами (HR – Human Resources) і, зрештою, до керівника навчального центру. Згодом, якщо компанія має перспективи розвитку й розширення, можна очолити паралельні напрями. Наприклад, може виникнути необхідність створити систему наставництва або

корпоративний університет. Але й це ще не межа. Директор корпоративного університету може змінити акцент у своїй діяльності, переходячи на топову позицію з розширеним функціоналом. Назва позиції залежить від особливостей компанії: адміністративний директор, виконавчий директор тощо. При цьому розвиток персоналу продовжує залишатися однією з його підшефних сфер. Різновидом вертикальної кар'єри педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є розвиток у напрямі обирання вищого рівня бізнесу: почати з малого, згодом стати фахівцем у середньому й великому [1].

Вертикальна кар'єра є загальноприйнятою практикою в компаніях. Але на противагу їй існує й горизонтальна. Вона передбачає розширення компетентностей та підвищення професійної майстерності в межах своєї посади. Для фахівців з розвитку персоналу це може відобразитися в складності вакансій, які вони закривають. У малому та середньому бізнесі, коли в компанії невелика чисельність співробітників, один фахівець теоретично може впоратися з усіма завданнями щодо пошуку, адаптації, розвитку персоналу [1].

У цьому контексті перед педагогічним персоналом постають перспективи очолювати кілька напрямів роботи: рекрутинг, кадрове діловодство, оцінювання персоналу тощо. Ці фундаментальні процеси допомагають розвинути емоційний інтелект і активне слухання, вкрай необхідні в майбутньому для успішної кар'єри. Рекрутинг допомагає відчувати запити бізнесу й знаходити потрібний персонал. Кадрове діловодство дає можливість ознайомитися з документацією співробітників та програмами їхнього розвитку. З цієї позиції можна рухатися далі в напрямі оцінювання персоналу. Наприклад, робота з компенсаціями та пільгами підводить до керування фондом оплати праці, бюджетування витрат на персонал, визначення КРІ-показників та нарахування бонусів. У багатьох компаніях такий фахівець тісно контактує з бухгалтерією та керівництвом, як посередник між ними й працівниками.

Фахівець з розвитку персоналу може виконувати й інші ролі, пов'язані з внутрішніми комунікаціями та корпоративною культурою. Цей напрям передбачає активну участь у розробці цінностей, стратегії та філософії, управління комунікаційними потоками та внутрішнім піаром. Ці ролі називаються по-сучасному:

- event-manager – необхідний, якщо в компанії часто відбуваються івенти професійного характеру (наприклад, бізнес-сніданки, конференції) або корпоративні події – ця людина відповідає за якісне проведення заходів;

- HR business partner – стратегічна роль у компанії, передбачає знання бізнес-процесів, потреби бізнесу, розуміння потенціалу співробітників, комунікацію з усіма – від рядового співробітника до директора;

- people partner – на відміну від HRBP ближчий до налагодження комунікації з колективом, відповідальний за атмосферу й мотивацію, налагоджує зв'язок між бізнес-потребами та персоналом [2].

Зигзагоподібна кар'єра передбачає перехід в інші напрями й сфери діяльності. Як показує практика, робота педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти цікава й перспективна, оскільки дає можливість розвиватися людям з найрізноманітнішими професійними амбіціями. Такі фахівці можуть очолити бренд роботодавця, HR-маркетинг. Employer Brand Manager розвиває бренд роботодавця на ринку праці. HR-маркетолог досліджує та займається налагодженням зв'язку з потенційною цільовою аудиторією через різні канали (корпоративний сайт, соціальні мережі, івенти), бере активну участь у медійному просторі. Перспективні напрями для фахівців вищого рівня – HR-аналітик, який допомагає аналізувати дані щодо людей та приймати рішення з огляду на їхні результати [2].

Іноді педагогічний персонал діє більш радикально, змінюючи галузь. Популярними є напрями менеджменту, маркетингу, фінансів. Такий вибір вимагає більше зусиль і додаткової перепідготовки. Хто готовий на професійну

самореалізацію, потребує нових завдань і нового досвіду, виходить на консалтинг, стає бізнес-консультантом. Цей варіант – вибір самих прогресивних і цілеспрямованих людей.

Разом з тим, є чимало представників педагогічного персоналу, які працюють на одній позиції багато років поспіль і, як може здатись на перший погляд, не розвиваються. Але це зовсім не так. Немає нічого поганого в тому, щоб залишатись на одній позиції протягом тривалого часу. Якщо людині подобається те, чим вона займається, і вона поглиблює свої знання, розвиває компетентності, відточує свою майстерність у процесі професійної діяльності, то це можна назвати глибинним розвитком.

Який шлях обрати – вибір кожного. Головне – обирати свій шлях, а не нав'язаний оточенням та загальноприйнятими у суспільстві стереотипами, й відчувати задоволення від роботи.

### **Література**

Кар'єра в HR: гайд для початківців. (2021). URL: <https://prohr.rabota.ua/karyera-v-hr-gayd-dlya-pochatkivtsiv/>

Кар'єра в HR: з чого розпочати та можливі шляхи розвитку. (2021). URL: <https://prohr.rabota.ua/karyera-v-hr-z-chogo-pochinati/>