

УДК 378:316.61

**Секція 5. Використання інноваційних технологій
в освітньому процесі в умовах воєнного стану**

Данило Сиволап
аспірант Інституту професійної освіти
Національної академії педагогічних наук України
м. Київ, Україна

**ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
КЕРІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНІЙ ПРАКТИЦІ**

Анотація. Дослідження присвячено аналізу інноваційних методів професійного розвитку керівників, що застосовуються у зарубіжній сфері бізнес-навчання. Обґрунтовано важливість та проаналізовано переваги введення інновацій в процес професійного розвитку персоналу та керівників поштових відділень. Охарактеризовано інноваційні методи, які мають потенціал ефективно впливати на професійний розвиток керівників поштових відділень.

Ключові слова: інноваційні методи, професійний розвиток, керівники поштових відділень, професійна підготовка керівників поштових відділень.

**INNOVATIVE METHODS OF MANAGERS PROFESSIONAL
DEVELOPMENT IN ABROAD PRACTICE**

Syvolap Danylo

PhD Student of the Institute of Vocational Education
of National Academy of Educational Sciences of Ukraine,
Kyiv, Ukraine

Abstract. The research is devoted to the analysis of innovative methods of managers' professional development in the foreign field of business education. The importance of introducing innovations into the process of professional development of staff and managers of post offices was substantiated and analyzed. Innovative methods that could effectively influence the professional development of the heads of postal departments were characterized.

Keywords: innovative methods, professional development, post office managers, professional training of post office managers.

Системний та результативний професійний розвиток персоналу і керівників підрозділів є ключовим напрямом кадрової та мотиваційної політики розвитку будь-якої організації. Ефективна система професійного розвитку персоналу і керівників спрямована покращити продуктивність праці через залучення співробітників до самоосвіти та самовдосконалення із застосуванням відповідних методик і технологій професійного зростання працівників в умовах підприємства, ґрунтованого на принципах, обґрунтованих у теорії та практиці, зокрема зарубіжних.

Метою дослідження було проаналізувати інноваційні методи професійного розвитку керівників, які застосовуються у зарубіжній практиці та мають перспективу впровадження у процесі підготовки керівників поштових відділень

в Україні.

Аналіз зарубіжних статистичних джерел [3] дає змогу виокремити основні характеристики посади керівника структурного підрозділу поштового зв'язку, які мають бути враховані під час відбору дієвих методів їх професійного розвитку. Так, обов'язки керівників структурних підрозділів поштового зв'язку такі: визначення асортименту продукції, рівня запасів і стандартів обслуговування, формування та реалізація політики закупівель і маркетингу, встановлення ціни, просування та рекламування товарів та послуг компанії (відділення компанії), ведення обліку рівня запасів і фінансових операцій, складання бюджету компанії (відділення компанії), контроль набору та навчання персоналу, забезпечення дотримання правил охорони праці тощо.

Виконання означених задач потребує від керівника структурного підрозділу поштового зв'язку розвинутих навичок критичного мислення, управління своїм часом та часом підлеглих, бути адаптивним і координувати роботу з іншими людьми, а також наявність високого рівня емоційного інтелекту та здатності нестандартно та креативно мислити. І це далеко не весь перелік здатностей та навичок якими має володіти керівник структурного підрозділу поштового зв'язку для ефективного здійснення професійного обов'язку.

Варто також додати, що сучасний рівень цифровізації виробничої сфери висуває вимоги до керівників поштових відділень стосовно володіння інформаційними технологіями (електронною поштою, спеціалізованим програмним забезпеченням для управління роботи підрозділу), знаннями з основ електроніки, телекомунікацій та суміжних галузей. Обов'язковим для керівника структурного підрозділу поштового зв'язку також є вивчення законодавчої та нормативної бази, що регулює діяльність підприємства поштового зв'язку. Крім того, ефективна робота керівника структурного підрозділу поштового зв'язку неможлива без володіння засобами комунікації зі споживачами послуг, що надає поштове відділення, знання підходів до збільшення клієнтської бази та підвищення рівня задоволеності споживачів. Важливо також бути обізнаним стосовно конкурентного середовища та слідкувати за розвитком нових технологій, що можуть вплинути на роботу поштового відділення. Саме тому під час пошуку претендентів на посаду керівника структурного підрозділу поштового зв'язку роботодавці віддають перевагу кандидатам з рекомендаціями стосовно організованості, відповідальності, надійності, які мають досвід безпосередньої роботи з клієнтом, розвинені організаційні навички та лідерські якості [1; 2].

Зазвичай підготовка керівника структурного підрозділу поштового зв'язку відбувається на підприємстві у кілька етапів:

1. Оцінювання потенціалу кандидата, наприклад за участі асесмент-центру, який може оцінити здібності та професійні якості претендентів.
2. Теоретичне навчання та тренінги, спрямовані на розвиток комунікативних навичок та лідерських якостей, умінь управляти конфліктами, озброєння майбутнього керівника методиками аналізу та планування бізнес-процесів, засвоєння основ фінансового менеджменту тощо.
3. Набуття практичного досвіду в умовах роботи в різних підрозділах підприємства із засвоєнням усього спектру функцій працівників підприємства поштового зв'язку.

На сучасному етапі підготовка керівників структурного підрозділу

поштового зв'язку характеризується інноваційністю. Тобто на підприємстві застосовуються такі програми і курси, які спрямовані на підготовку фахівців та керівників до розуміння та здатності використання інноваційних підходів, методів та інструментів. Під час навчання майбутні керівники опановують методики вирівнювання ресурсів, оцінки нових можливостей на ринку послуг та потенційних загроз у галузі поштового зв'язку, використовувати збоїв для спрямування своїх організацій на зростання тощо.

Зарубіжні вчені та практики зауважують, що оволодіння інноваційними підходами та методиками є важливим, оскільки це стимулює стратегічне мислення, покращує продуктивність команди та дозволяє керівникам та організації в цілому краще реалізувати свій потенціал.

Аналіз сучасної зарубіжної практики підготовки керівників поштових відділень дозволив виокремити основні моменти позиції, які можуть бути суттєво підсилені застосуванням освітніх інновацій:

1. Актуалізація знань: інноваційне навчання дозволяє керівникам підтримувати свої знання на актуальному рівні, що дає їм змогу бути обізнаними стосовно останніх трендів та напрямів розвитку своєї галузі, а також з новітніми технологіями та методами роботи.

2. Розвиток навичок: зміст підготовки керівників має бути інноваційним та надавати керівникам сучасні знання, формувати затребувані навички, які покращать їхню ефективність на посаді та допоможуть їм досягати вищих результатів.

3. Розвиток лідерських якостей: інноваційні форми організації навчальної діяльності в процесі підготовки керівника структурного підрозділу поштового зв'язку мають бути спрямованими на розвиток лідерських якостей, навичок організовувати та скеровувати роботу команди, сприяти розвитку співробітників та підвищувати їхню мотивацію.

4. Покращення комунікації в середині колективу, з партнерами та клієнтами, що допоможе покращити репутацію компанії та збільшити її доходи.

На сучасному етапі розроблено численні інноваційні методи і впроваджено в програми підготовки керівників структурних підрозділів поштового зв'язку. Розглянемо найбільш перспективні з точки зору розроблення та застосування у вітчизняній практиці [4; 5].

Електронні курси дають можливість керівникам структурних підрозділів поштового зв'язку планувати навчання з урахуванням власного робочого графіку та долучатися до навчання без витрат часу на подорожі.

Відео уроки є ефективним способом отримання нової інформації стосовно робочих ситуацій, процедур управління та засобів на підприємстві. Перевага їх полягає у тому, що користувач може повертатися і переглядати їх у будь-який момент.

Нині набувають популярності інноваційні методики на основі *гейміфікації*, впровадження яких головним чином спрямоване на підвищення рівня залученості співробітників у процес навчання та наближення навчальних умов до реальних умов роботи підприємства.

Ще одна освітня інновація полягає у запровадженні *мікронавчання*. Необхідність її розроблення була зумовлена тим, що час є одним із найцінніших ресурсів у бізнес-сфері. Нові співробітники змушені балансувати між навчанням та роботою в період адаптації на підприємстві. Під час мікронавчання

інформація подається невеликими фрагментами, що уможлиблює її швидке та ефективно засвоєння.

Очевидною є тенденція до постійного еволюціонування і розвитку методів навчання та появи нових освітніх інновацій під впливом та на відповідь технологічним і соціальним змінам. Серед перспективних технологій, на основі яких можуть розроблятися нові методики професійного навчання, зокрема підготовки керівників структурного підрозділу поштового зв'язку варто відзначити *віртуальну та доповнену реальність*, які дозволяють створити ефективне навчальне середовище, особливо в аспекті візуалізації даних та навчання практичних навичок; застосування *технології штучного інтелекту* у програмованому навчанні в основному спрямоване на автоматизацію окремих елементів навчального процесу, наприклад, оцінки навчальних результатів користувача, та в перспективі має стати основою для розроблення та реалізації глибоко персоналізованих навчальних програм з урахуванням даних про кожного співробітника, його здібностей, наявного досвіду та навчальних потреб; поєднання *розширеної реальності та технологій симуляції* виробничих процесів дозволить створити максимально інтерактивне навчальне середовище, яке повністю моделює роботу, наприклад, конкретного структурного підрозділу поштового зв'язку, де співробітники та керівник, працюючи з кейсами, можуть програвати різні сценарії, отримувати коментарі експертів та підвищувати свою професійну компетентність.

В результаті дослідження інноваційних методів професійного розвитку керівників у зарубіжній теорії і практиці було проаналізовано особливості професійної діяльності керівників поштових відділень, необхідні для ефективної роботи уміння і навички; розглянуто низку інноваційних методик та перспективних технологій, які відкривають нові напрями організації підготовки співробітників та керівників структурних підрозділів поштового зв'язку.

Список використаних джерел

1. Баніт О.В. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2014. Вип. 1(12). С. 94–98.
2. Бородієнко О.В. Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку : монографія. (за наук. ред. В.О. Радкевич). Біла Церква: Видавець Пшонківський О.В., 2017. 422 с.
3. ABS Census 2016, Customised Report. URL: <https://www.abs.gov.au/websitedbs/censushome.nsf/home/2016>. (дата звернення: 30.04.2023).
4. Harvard Business School Online. URL: <https://online.hbs.edu/blog/post/innovation-training>. (дата звернення: 09.05.2023).
5. The Economic Times Business Verticals. Jul 26, 2021. URL: <https://hr.economictimes.indiatimes.com/news/workplace-4-0/learning-and-development/innovations-in-training-and-development/84746589?redirect=1>. (дата звернення: 09.05.2023).