

Опубліковано: Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [ред. кол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. – Вип. 6. – К. : «НВП Поліграфсервіс». – 244 с., С. 143-154

УДК 377.091.3:005.963.2

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сніжана Леу

Реферат

В статті розглянуто інноваційні методи професійного навчання на сучасних підприємствах та їх особливості. До інноваційних методів належать такі: система управління навчанням, навчання, яке проводить керівник підприємства, бізнес-симуляційна гра, програма «Менеджер проекту», конкурс на найкращий бізнес-проект, управління талантами або ж формування «бази талантів». Визначено актуальність досліджуваної теми через недостатність теоретичних напрацювань щодо використання даних методів саме у практиці навчання на підприємстві, а особливо в умовах високотехнологічного виробництва, і браком обізнаності керівників та інженерно-педагогічних працівників багатьох вітчизняних підприємств з питань ефективності використання таких підходів до розвитку трудового потенціалу підприємства в умовах високотехнологічного виробництва. Наголошено на потребі практики професійного навчання на сучасних підприємствах і розвитку саме трудового потенціалу, «талантів» підприємства, безпосередньої участі керівника в процесі навчання кваліфікованих робітників, ефективності використання ігрових методів відповідно до потреб та можливостей виробничого процесу, що сприятиме

підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку товарів та послуг.

***Ключові слова:** нестандартні методи, розвиток, трудовий потенціал, інноваційні форми та методи, технології навчання, конкурентоспроможність.*

В сучасних умовах підвищеної конкуренції та швидкого старіння професійних знань питання професійного навчання на сучасних підприємствах і розвитку їх трудового потенціалу набувають дедалі більшого значення та актуальності. Розвиток персоналу підприємств зазвичай реалізується через навчання, адже здатність та готовність співробітників навчатись швидше від конкурентів забезпечує стабільність, ефективне функціонування, підвищує конкурентоздатність і є запорукою успіху підприємства на ринку праці, товарів та послуг. Тому трудовий потенціал кожного окремого працівника, а саме його можлива трудова дієздатність і ресурсні можливості в галузі праці, безпосередньо впливає на діяльність підприємства в цілому [1].

Аналіз вітчизняної літератури. Різні аспекти розвитку трудового потенціалу підприємств досліджували сучасні вчені, а саме: вплив культури підприємства на формування й розвиток трудового потенціалу – А.°Воронкова, М.°Баб'як, Е.°Коренєв, І.°Мажура та ін.; мотивація розвитку трудового потенціалу – Н.°Ткаченко, К.°Козак; професійне навчання на підприємстві – С.°Батишев, Н.°Ничкало, В.°Радкевич, А.°Михайличенко, Л.°Герганов та ін.

Метою даної статті є розгляд інноваційних методів професійного навчання на сучасних підприємствах в умовах високотехнологічного виробництва, а саме: «система управління навчанням», «навчання, яке проводить керівник підприємства», «бізнес-симуляційна гра», «програма «Менеджер проекту»», «конкурс на найкращий бізнес-проект», «управління

талантами» або ж «формування «бази талантів»» – та їх актуальність для підвищення результативності діяльності підприємства в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Професійне навчання на сучасних підприємствах має бути орієнтовано не лише на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, а й на розвиток трудового потенціалу підприємства зокрема. Явище розвитку саме трудового потенціалу є відносно новим для українського ринку праці та реалізується через професійну підготовку персоналу, використовуючи стандартні процедури та методи навчання, а саме: організація постійного навчання за спеціалізованими програмами, навчання на робочому місці в процесі роботи й підготовка в навчальних центрах та ін. Залучення ж інноваційних форм та методів навчання (дистанційне, відкрите, комбіноване тощо) сприяє сталому розвитку трудового потенціалу, як окремої особистості так і підприємства в цілому.

У практиці західних підприємств виокремлюють та широко застосовують так звані нестандартні методи розвитку трудового потенціалу, а їх вибір залежить від економічної ситуації, стадії розвитку підприємства та інших чинників, серед яких: система управління навчанням, навчання, яке проводить керівник підприємства, бізнес-симуляційна гра, програма «Менеджер проекту», конкурс на найкращий бізнес-проект, управління талантами або ж формування «бази талантів».

Система управління навчанням (англ. Learning managing system, LMS) передбачає розроблення, управління й поширення навчальних матеріалів через забезпечення спільного доступу з будь-якого робочого місця корпоративної, міжнародної та іншої мережі через вікно браузера [2]. Таким чином співробітники мають доступ до навчальних ресурсів в будь-який зручний для них час та самостійно обирають необхідний їм вид, зміст та темп навчання. Он-лайн матеріали створюються у візуальному навчальному середовищі та вивчаються у визначеній послідовності, яка, зазвичай, додається. Ці матеріали також можуть включати індивідуальні завдання,

проектні завдання для роботи в малих групах, навчальні елементи для всіх студентів. Дана система лежить в сонові дистанційного навчання та має певні особливості, характерні для кожного окремо взятого підприємства, відповідно до умов та технічних можливостей його роботи, потреби у навчанні кваліфікованих робітників тощо.

Системи управління навчанням можуть бути персональними (див. рис.1), корпоративними (див. рис.2), груповими та індивідуальними (див. рис.3). Вибір та створення такої системи залежить від умов та потреб того хто навчається або ж організовує навчальний процес.

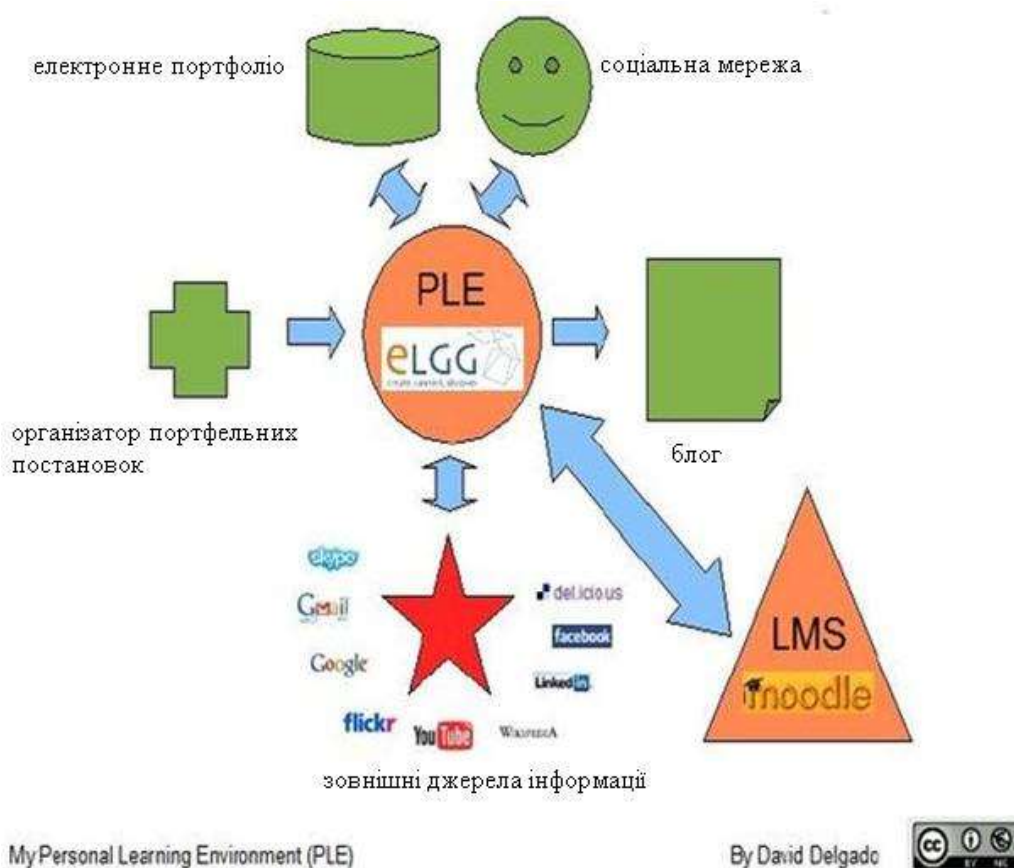


Рис. 1. Персональний навчальний простір [10]

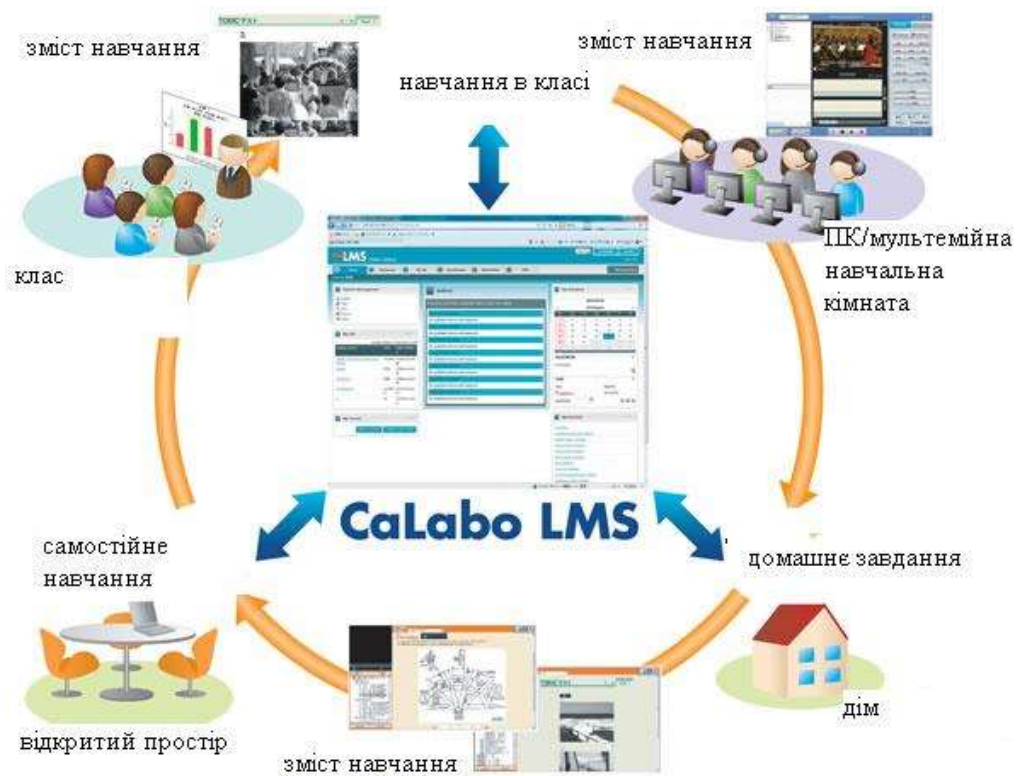


Рис. 2. Приклад організації системи управління навчанням на підприємстві [11]



Рис. 3. Приклад індивідуальної системи управління навчанням [12]

Для організації системи управління навчанням використовуються різні платформи, але найбільш популярною, все ж, лишається Moodle.

Проведення навчання керівником підприємства відбувається за умови прийняття концепції безперервної освіти співробітників, як складової загальної стратегії підприємства. У такому випадку участь керівника у навчальних програмах планується у кількості 20 календарних днів на рік і більшість програм проводиться в регіонах. Статус керівника не дозволяє

ухилитись від навчання, забезпечує надання інформації «з перших рук», укріплює вертикальні зв'язки й розповсюджує філософію бізнесу та корпоративну культуру.

Ігрові технології навчання набувають дедалі більшого поширення та популярності. Так, *бізнес-симуляційна гра* відображає маркетингову стратегію, фінансову звітність та всі показники діяльності підприємства. Два дні такої гри дозволяють опрацювати об'єм інформації, який зазвичай вивчається протягом шести місяців [3]. Симуляція-результати-аналіз-моделювання/модель, як правило, – основні етапи та складові БСГ (див. рис. 4)

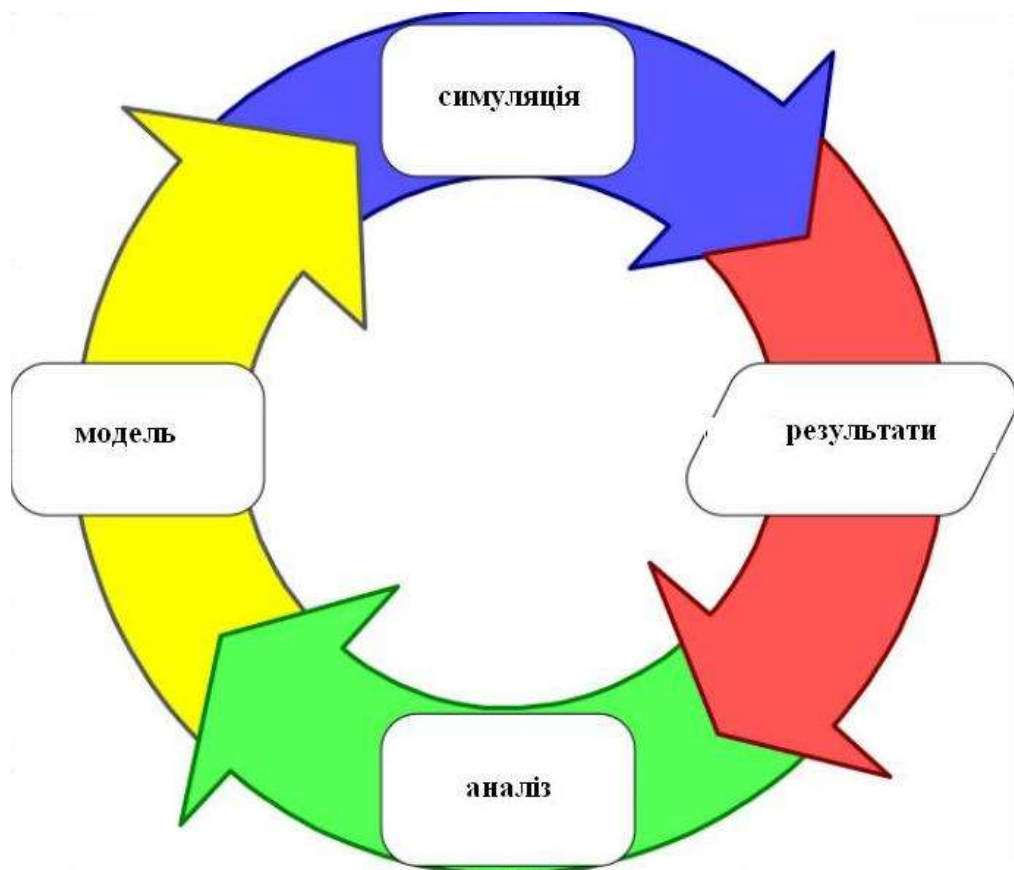


Рис. 4. Етапи бізнес-симуляційної гри [13]

Бізнес-симуляційна гра (БСГ) може бути проведена як в якості виду діяльності на занятті, так і в якості кількаденного тренінгу для відпрацювання алгоритму певної діяльності так і за допомогою спеціального програмного забезпечення (див. рис. 5). На рисунку 5 зображено процес проведення БСГ з використанням спеціального програмного забезпечення, а

в даному випадку – симулятора. Основною функцією такого обладнання є сприйняття та передача бізнес-рішень між командами-учасниками гри. Першим кроком є створення бізнес-рішень та їх бездротова передача на симулятор. Далі симулятор відображає отриману інформацію графічно або ж у тому вигляді в якому його задають команди-учасники. Далі команда опрацьовує запропоноване завдання та направляє його на новий етап опрацювання і т.д.

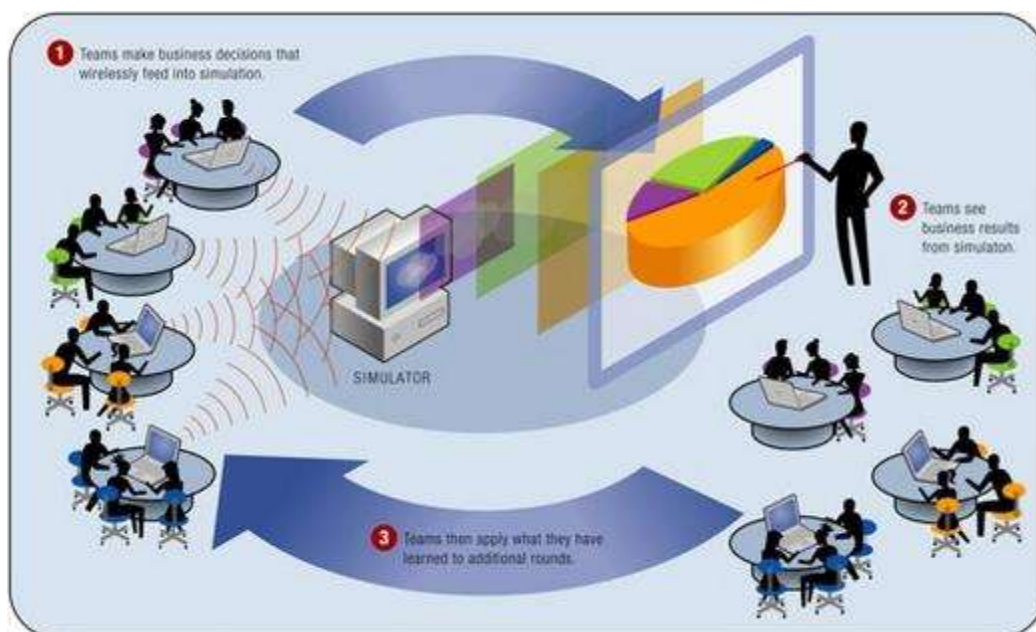


Рис. 5. Етапи бізнес-симуляційної гри [14]

Програма «Менеджер проекту» й конкурс на розроблення кращого бізнес-проекту вимагають наявності певних знань або ж виявлення спеціальних здібностей. Програма заснована на проектному підході до управління діяльністю підприємства та має за мету залучення найбільш здатних молодих спеціалістів, надання їм можливості кар'єрного просування, наставництво й делегування повноважень. У конкурсі може брати участь будь-який співробітник підприємства та, за результатами роботи, бути призначений керівником відповідного проекту.

Використання методу *управління талантами* або ж формування «бази талантів» (англ. talent-management) передбачає створення групи

співробітників з високим рівнем здібностей та мотивації з їх подальшим професійним розвитком та відстеженням результатів їх діяльності. На відміну від кадрового резерву даний метод орієнтований на перспективу, наприклад формування групи лідерів для заміщення управлінських позицій в різних сферах управління компанії [4].

Коротка історична довідка для більш чіткого уявлення різниці між вже звичним «кадровим резервом» та новітнім явищем розвитку трудового потенціалу підприємства «управління талантами» *«Цей термін створив Девід Уоткінс з Softscape, вперше використав його в статті, опублікованій в 1998 році [5] і надалі розвинув даний напрям в книзі «Системи управління талантами» у 2004 році [2], однак зв'язок між розвитком людських ресурсів та ефективністю організаційної структури був визнаний ще в 1970-х роках [8]. В кінці 1990-х міжнародна консалтингова компанія McKinsey опублікувала звіт «Війна за таланти», що став предметом обговорення на корпоративних зборах. Керівники найбільших компаній, таких як General Electric, Procter & Gamble замислились про те як їх компанії працюють з талантами. В кінці 1990-х років основним інструментом заохочення співробітників замість коштів стали акції та опціони. У багатьох технологічно просунутих компаніях, таких як Microsoft і Cisco в результаті такої політики з'явилося безліч співробітників-мільйонерів і почалися суперечки про те як утримати в компанії матеріально незалежних молодих співробітників [7].»*

Для того, щоб краще зрозуміти суть даного вища далі наводимо таблицю з найбільш популярними визначеннями «управління талантами», котрі вивели компанії, які є важливими гравцями на ринку управління персоналом (див. табл. 1).

Визначення поняття «управління талантами»

	Визначення	Компанія
1.	процес, орієнтований на бізнес, який націлений на залучення, управління, розвиток і утримання ключових співробітників компанії. Цей процес має бути в управлінні лінійними і топ-менеджерами за активної підтримки та контролю з боку HR департаменту.	Bersin by Deloitte
2	термін, що називає інтегрований підхід до управління різними HR-процесами, включаючи рекрутинг, найм, швидку адаптацію (onboarding), навчання, управління ефективністю діяльності, розвиток лідерства та планування заміщення посад.	Towers Watson
3	систематичне залучення, ідентифікація, розвиток, залучення, утримання і мобілізація людей з високим потенціалом, хто особливо цінний організації.	Chartered Institute of Personnel and Development CIPD / Чартерний Інститут персоналу та розвитку
4	підхід до управління людьми через побудову культури, залучення людей, розвиток їх здібностей і можливостей, реалізуючи процеси залучення, розвитку та використання (розгортання) талантів. Перераховані процеси повинні бути узгоджені з цілями організації.	Всесвітня мережа Інтернет
5	ефективне управління талантами - розстановка правильних людей з правильними навичками на правильні позиції в правильний час. Або: розстановка людей, відповідних вимогам та очікуванням компанії (правильні люди з правильними навичками) на потрібні компанії позиції (правильні позиції - існування яких важливе для бізнесу) своєчасно (у правильний час).	Association for Talent Development ASTD / Асоціація розвитку талантів

Для діяльнісної характеристики даного поняття виділимо наступні ознаки: процес, підхід, залучення, управління, розстановка. Також ключовими словами є залучення, утримання, розвиток, що потребують постійної високої мотивації як роботодавця так і робітника.

Звісно ж існує й класичний набір компонентів процесу управління талантами (див. рис 4.) та часто цей перелік ще доповнюють такі види діяльності як кар'єрне планування, управління ефективністю діяльності, розвиток команд і індивідуумів тощо.



Рис. 4. Класичні компоненти управління талантами [опрацьовано та розроблено автором]

Таким чином, можна зробити висновок, що основною метою управління талантами є покращення діяльності підприємства за рахунок внутрішнього ресурсу його трудового потенціалу, який має бути високо вмотивованим, що призводить до взаємовигідного співробітництва роботодавець-працівник.

Висновок. Представлені в статті інноваційні методи професійного навчання на сучасних підприємствах можуть бути використані в умовах навчання на виробництві, відповідно до потреб та можливостей підприємства та сприяти підвищенню його конкурентоспроможності на ринку праці. Трудовий потенціал підприємства, як ресурс, відіграє провідне значення, так як впливає на раціональне використання інших ресурсів підприємства. Звичайно ж така діяльність потребує залучення додаткових коштів, розроблення та впровадження програм з розвитку й підтримки компетенцій, які затребувані на сучасному ринку праці, залучення відповідних спеціалістів, міжнародних експертів тощо.

Завжди слід пам'ятати, що, якщо здоров'я — це не тільки відсутність хвороб або фізичних дефектів, а внутрішній, життєвий потенціал людини, так і трудовий потенціал підприємства — запорука його стабільності та ефективної діяльності.

Література:

1. Турецька І. Розвиток трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах [електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/64092.doc.htm
2. Learning management system [електронний ресурс]. — Режим доступу : http://en.wikipedia.org/wiki/Learning_management_system
3. Business simulation [електронний ресурс]. — Режим доступу : http://en.wikipedia.org/wiki/Business_simulation
4. Talent management [електронний ресурс]. — Режим доступу : http://en.wikipedia.org/wiki/Talent_management
5. Watkins, David. Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions (англ.). Softscape, Incorporated (1998) [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.hreonline.com/pdfs/03012008SoftscapeDocument.pdf>
6. Schweyer, Allan. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. John Wiley & Sons (2004) [електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.amazon.com/Talent-Management-Systems-Technology-Recruitment/dp/0470833866/ref=ntt_at_ep_dpt_1
7. Управление талантами [електронний ресурс]. — Режим доступу : https://ru.wikipedia.org/wiki/Управление_талантами
8. Schein, Edgar. Increasing Organizational Effectiveness through Better Human Resources Planning and Development // Sloan Management Review. — 1977. — Vol. 19:1. — P. 1.
9. Talent Management [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://insight-hrcouk.stills.co.uk/talent-management/>
10. LMS versus PLE [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://isidreb.wikispaces.com/---+LMS+-+versus+ple>
11. Learning Management System CaLabo LMS [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.chieru.com/product/calabolms/>
12. The Role of a Learning Management System in a World Awash in Learning Content [електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.absorblms.com/blog/2012/11/13/the-role-of-a-learning-management-system-in-a-world-awash-in-learning-content/>
13. پاسخ سوالات درس شد بیه سازی کامد پیوند ری اسد تاد صد فا [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ucna.ir/post/category/1>
14. Business Simulation Training [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://pixshark.com/business-simulation-training.htm>

Реферат

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Снежана Леу

В статье рассмотрены нестандартные методы развития трудового потенциала предприятия и их особенности. К нестандартным методам принадлежат такие: система управления обучением, обучение, которое проводит руководитель предприятия, бизнес-симуляционная игра, программа «Менеджер проекта», конкурс на лучший бизнес-проект, управление талантами или же формирование «базы талантов». Определена актуальность исследуемой темы через недостаточность теоретических разработок по использованию данных методов в практике обучения на предприятии, а особенно в условиях высокотехнологического производства, и недостатком обязанности руководителей и инженерно-педагогических работников многих отечественных предприятий по вопросам использования таких подходов в развитии трудового потенциала предприятия в условиях высокотехнологического производства. Акцентируется внимание на развитии именно трудового потенциала, «талантов» предприятия, непосредственном участии руководителя в процессе обучения квалифицированных работников, эффективности использования игровых методов в соответствии с потребностями и возможностями производственного процесса, что будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятия на рынке товаров и услуг.

Ключевые слова: нестандартные методы, развитие, трудовой потенциал, инновационные формы и методы, технологии обучения, конкурентоспособность.

Abstract

INNOVATIVE METHODS OF WORKFORCE DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE UNDER MODERN CONDITIONS

Snizhana Leu

Non-standard methods of workforce development of an enterprise and their specific features are represented in the article. Learning managing system, Head's training, business-simulative game, program "Project manager", competition for best business project, talent management or "talent-pool" design belong to non-standard methods of workforce development of an enterprise. The actuality of following research is proved via the lack of theoretical researches on the following methods' use in the training practice of an enterprise under the conditions of high-technological production and the lack of heads and pedagogical staff's knowledge on the following issues. Workforce and "talent" development, Head's training, efficiency of game methods according to the need and possibilities of an enterprise are emphasized. It will force the competitiveness of an enterprise at the goods and service market.

Key words: non-standard methods, development, workforce, innovative forms and methods, training technologies, competitiveness.

References:

1. Turetska I. Rozvitok trudovogo potentsialu pidpriemstva v suchasnihi umovah [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/64092.doc.htm
2. Learning management system [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: http://en.wikipedia.org/wiki/Learning_management_system
3. Business simulation [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: http://en.wikipedia.org/wiki/Business_simulation
4. Talent management [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: http://en.wikipedia.org/wiki/Talent_management
5. Watkins, David. Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions (англ.). Softscape, Incorporated (1998) [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.hreonline.com/pdfs/03012008SoftscapeDocument.pdf>
6. Schwyer, Allan. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. John Wiley & Sons (2004) [elektronniy

- resurs]. – Rezhim dostupu : http://www.amazon.com/Talent-Management-Systems-Technology-Recruitment/dp/0470833866/ref=ntt_at_ep_dpt_1
7. Upravlenie talantami [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: https://ru.wikipedia.org/wiki/Upravlenie_talantami
8. Schein, Edgar. Increasing Organizational Effectiveness through Better Human Resources Planning and Development // Sloan Management Review. — 1977. — Vol. 19:1. — P. 1.
9. Talent Management [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://insight-hrcouk.stills.co.uk/talent-management/>
10. LMS versus PLE [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://isidreb.wikispaces.com/---+LMS+-+versus+ple>
11. Learning Management System CaLabo LMS [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.chieru.com/product/calabolms/>
12. The Role of a Learning Management System in a World Awash in Learning Content [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <https://www.absorblms.com/blog/2012/11/13/the-role-of-a-learning-management-system-in-a-world-awash-in-learning-content/>
13. پاسخ سوالات درس شديه سازی کامپيوتری استاد صفا [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.ucna.ir/post/category/1>
14. Business Simulation Training [elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://pixshark.com/business-simulation-training.htm>