

## КОРПОРАТИВНЕ НАВЧАННЯ В МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ І ЗМІНА ПРІОРИТЕТІВ

**Ключові слова:** корпоративне навчання, підвищення кваліфікації, тренд, бізнес-тренер, професійний рівень

Протягом останнього року світ істотно змінився. У зв'язку з переведенням співробітників більшості компаній на віддалену роботу взаємостосунки стали децентралізованими, а міжособистісні контакти здійснюються переважно у віртуальному просторі. Це вимагає від працівників постійного підвищення професійного рівня, придбання нових знань і навичок, активного навчання й перенавчання. Крім того, стрімко зростає потреба в підвищенні кваліфікації персоналу. Однак у зв'язку з пандемією і пов'язаними з нею карантинними заходами у сфері корпоративного навчання суттєво змінилися пріоритети й виявилися сучасні тренди.

*Першим трендом* є перехід з традиційної форми навчання на дистанційну. У міжнародних компаніях навчання персоналу вже переведено в онлайн-формат. В умовах глобалізації та впровадження цифрових технологій Хансйорг Фетцер (Hansjörg Fetzer), керівник освітнього центру Naufe Akademie в західнонімецькому Ратингені, вбачає у дистанційному навчанні особливі перспективи [1]. Можливості, які відкриває онлайн-навчання, пов'язані з масштабуванням, аналітикою та гнучкістю та ін. набагато більші в порівнянні з офлайн. Підтвердження цьому знаходимо у відгуках керівників компаній з різних країн. Після переведення персоналу на відділену роботу багато компаній мають намір взагалі відмовитися від навчальних офісів і перейти на дистанційне навчання. Переваги очевидні: не треба платити за перельоти тренерів по регіонах, шукати приміщення й організувати кавубрейк. Зате можна легко й швидко масштабуватися: один раз витратити час і ресурси на створення програмного забезпечення, що дасть можливість навчати співробітників у режимі конвеєра. Більше того, сервіси для онлайн-навчання дозволяють проаналізувати, наскільки якісно пройдена програма кожним співробітником, як вони виконували завдання, коли і на які сторонні вкладки відволікалися тощо. Можна швидко робити висновки й своєчасно корегувати програму навчання для досягнення максимального результату [3].

*Другий тренд* пов'язаний з потребою опанування навичками віддаленої роботи. Роботодавці міжнародних компаній оцінили фінансові зиски від переведення працівників на віддалену роботу. Протягом останнього року керівництво більшості компаній переконалося, що віддалена робота аж ніяк не шкодить їхній продуктивності. Так, наприклад, керівництво американської компанії «Twitter» дозволило своїм співробітникам продовжувати працювати з дому навіть після закінчення пандемії коронавірусу. «А тому кожен тепер може сам вибирати, повертатися в офіс, чи ні», – заявив генеральний директор Джек Дорсі. Однак «Twitter» – далеко не єдина компанія в світі, яка вводить такий формат. Інші ІТ-гіганти «Google» і «Facebook» також оголосили, що їхні співробітники можуть працювати з дому, якщо в них є така можливість і бажання. Віддалено працюють також співробітники компанії «Amazon».

Як пише газета «Le Figaro», на віддалену роботу перевели своїх співробітників і французькі корпорації. За словами генерального директора експертного центру «Фабрика

інноваційних територій» Франсуа Боттойе, пандемія допомогла багатьом керівникам компаній зрозуміти, що і вдома люди можуть бути не тільки ефективними, але й набагато продуктивнішими, ніж в офісі. Так, група «Peugeot» (PSA) оголосила, що дозволить працювати дистанційно близько 80 тисячам співробітників по всьому світі, які не зайняті у виробництві [2].

Для багатьох роботодавців – це непоганий шанс заощадити як мінімум на оренді приміщень. Наприклад, Бенжамен Нікес, президент французької компанії у сфері нерухомості «Consultim» повідомив, що хоче перевести частину персоналу на віддалену роботу замість того, щоб розширювати офіс на тисячу квадратних метрів. Про зиски думають і на Манхеттені, де великі компанії володіють величезною кількістю приміщень. «Працювати за столом ви можете і вдома. А у нас є орендні рахунки, за які треба постійно оплачувати. І вони відіграють вирішальну роль у багатьох питаннях», – цитує газета «The New York Times» Девіда Кенні, генерального директора компанії «Nielsen». А в «JP Morgan Chase», яка до минулого року була найбільшим офісним орендарем в Нью-Йорку, вже почали переглядати число співробітників, яким дозволять повернутися в робочі приміщення після завершення пандемії [2].

«Навіть після того, як пандемія буде подолана, для співробітників, які можуть працювати поза стінами свого підприємства, роботодавці або збережуть дистанційний режим роботи, або впровадять гнучкий графік. Причина зрозуміла: це економить і гроші роботодавців, які зможуть скоротити витрати на оренду офісних приміщень, і гроші співробітників, у яких таким чином знижуються витрати на поїздки з дому в офіс і назад», – пояснює бізнес-тренер Йенс Яннаш (Jens Jannasch) з Міжнародної академії інноваційної педагогіки, психології та економіки при Вільному університеті Берліна. Відповідно, особливо високий попит нині прослідковується на тренінги з оволодіння навичками та інструментами, необхідними для віддаленої роботи [1].

**Третій тренд** передбачає вироблення навички самодисципліни та самоорганізації. Працюючи з дому й проводячи багато часу в чотирьох стінах, люди зіткнулися з низкою нових проблем: важко зосередитися на роботі, багато відволікаючих чинників, заважають роботі і члени сім'ї, і домашні тварини, і необхідність готувати їжу, і месенджери. Тому великою популярністю користуються тренінги, де можна навчитися контролювати й дисциплінувати себе, а також зберігати баланс між роботою та особистим життям в домашніх умовах.

**Четвертий тренд** спрямований на налагодження обміну досвідом і ділових контактів. Основні проблеми, якими переймаються нині міжнародні компанії, пов'язані з тим, як працювати дистанційно і при цьому залишатися повноцінною командою, як максимально ефективно використовувати програми для групового спілкування, за допомогою яких способом можна вигідно подати себе на ринку праці або під час віртуальної зустрічі з роботодавцем, які можливості відкриває використання голосових ботів, чат-ботів, віртуальних асистентів, яким чином забезпечити надійний захист даних при роботі з дому та ін.

З огляду на це за відомостями Й. Яннаша, великим попитом серед співробітників німецьких компаній користуються тренінги, де можна освоїти тонкощі, пов'язані з нетворкінгом – мистецтвом встановлення й підтримання ділових контактів для досягнення успіху в бізнесі та особистому житті. «Раніше подібні заходи проводилися виключно для керівного складу компаній. Але тепер у них може взяти участь кожен, хто хоче зробити вдаль кар'єру. На таких семінарах ми навчаємо, як правильно встановлювати корисні контакти на промислових ярмарках, конгресах або зустрічах випускників, заводити й підтримувати ділові розмови, надовго зберігати ці взаємостосунки», – перераховує Йенс Яннаш. Хансйорг Фетцер додає: «Швидкі зміни вимагають і зміни мислення – як у працівників, так і в роботодавців.

Настала епоха самодисципліни та самоорганізації. І при цьому кожному потрібно бути спроможними працювати в команді [1].

**П'ятий тренд** стосується оцінювання результатів навчання. Загальновідомо, що для бізнесу немає значення, пройшов співробітник навчання чи ні. Важливий тільки результат його роботи. Однак ефективного результату не буває без якісного навчання, що забезпечує потрібні знання й навички. Саме тому головним критерієм вважається нині не те, що працівник прослухав курс, пройшов тренінг і здав тест на відмінно, – а що він далі зробив з отриманими знаннями. Тобто ключові показники ефективності (англ. Key Performance Indicators, KPI) вимірюватимуться в компетентностях. Якщо після навчання ефективність діяльності співробітника виросла, отже, можна говорити про те, що мета досягнута. Якщо ж компанія просто звітує, що протягом року пройшли навчання 5000 співробітників, прослухали 10000 годин лекцій, взяли участь у 200 тренінгах і т.п., то для бізнесу це зовсім нічого не означає. Відповідальні за навчання й розвиток персоналу мають аналізувати поведінку співробітників і тренерів у процесі навчання, вибудовувати й трансформувати за цими даними освітню стратегію, формувати програми, тестувати гіпотези. У багатьох міжнародних компаніях збір і аналіз даних про навчання персоналу проводиться за допомогою платформ дистанційного навчання, як наприклад, LMS (Learning Management System) і TMS (Training Management System), що дозволяють створювати єдину базу курсів, програм, навчальних матеріалів і відслідковувати результати навчання [3].

Звичайно, це не повний перелік сучасних трендів, що з'являються у сфері корпоративної освіти. Перспективою подальших досліджень є можливості й перешкоди онлайн-формату, вплив дистанційного навчання на фізіологічний і психологічний стан людини, подальші шляхи традиційного (офлайн) навчання. Згідно з прогнозами експертів офлайн-навчання в повному обсязі не повернеться назад, але стане бонусом для обраних співробітників. Наприклад, як частина пакету нематеріальної мотивації і можливість поспілкуватися з колегами в реальному середовищі. Його вартість стане ще вищою. Тобто для масового корпоративного навчання традиційний формат стане занадто дорогим, тому залишиться як спеціальна опція для керівників, топових співробітників і рідкісних фахівців [3].

Іншу точку зору пропонують Йенс Яннаш, і Хансйорг Фетцер. Вони вбачають майбутнє ринку додаткової освіти за змішаним форматом. «Як один із трендів ми бачимо рух в напрямку «Learning Journeys» (Освітнє подорож). Це довгострокова підтримка цільової групи з боку бізнес-тренерів, що передбачає безперервний процес навчання, пов'язаний з дослідженням нових можливостей, отриманням нових знань, трансформацією мислення. Причому ми вважаємо, що в перспективі ми маємо спиратися на два основних стовпи в сфері безперервного навчання – і онлайн, і офлайн. Саме гібридний формат дозволить підвищити ефективність навчання і забезпечити більш високий рівень передачі знань» – зауважує німецький експерт в сфері додаткової освіти Хансйорг Фетцер [1].

## Література

1. Бизнес-тренинги в немецких компаниях: тренды 2021 года. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.dw.com/ru/biznes-treningi-v-nemeckih-kompanijah-trendy-2021-goda/a-56554541>
2. Ковальова Д. Офис выходит из моды. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://rg.ru/2020/05/13/zarubezhnye-kompanii-ne-otkazhutsia-ot-udalinki-posle-pandemii.html>
3. Тренды корпоративного обучения в 2021. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://vc.ru/hr/189903-trendy-korporativnogo-obucheniya-v-2021-godu>