

Баніт О. В.,
*доктор педагогічних наук, старший дослідник,
головний науковий співробітник відділу андрагогіки
ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України
<https://orcid.org/0000-0001-9002-6439>*

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ЗМІНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Однією з ключових складових неформальної освіти дорослих є корпоративна освіта. Актуальність трансформаційних процесів у сфері корпоративної освіти визначається потребою змін в управлінні підприємствами. За результатами HR-дослідження українського ринку, проведеного Rost Group у 2020 році, виокремлено 5 ключових викликів, з якими зіткнулися HR-фахівці: комунікація, адаптація нового персоналу, організація віддаленої роботи, скорочення співробітників, мотивація команд (Rost Group, 2020). Ці виклики актуалізували проблемні напрями навчання персоналу:

- упровадження нових технологій організації віддаленої роботи;
- опанування нових технологій комунікації;
- оновлення програм адаптації в кризових умовах;
- створення програм перепідготовки та перекваліфікації.

Необхідність упровадження нових технологій організації віддаленої роботи постала у зв'язку з пандемією. Як виявилось, ніхто не був готовий до такого масштабу кризи. У жодній організації не було програм чи курсів у цьому напрямі. Найгострішою проблемою виявилось налагодження комунікацій в умовах карантину – як внутрішніх (між керівництвом і персоналом, між співробітниками), так і зовнішніх (з підрядниками, поставниками, замовниками, клієнтами тощо). Результати опитування «Дії HR в період пандемії», проведеного компанією KPMG в Україні у партнерстві з журналом «Бізнес» та міжнародним кадровим порталом grc.ua у період з 04 до 20 травня 2020 року показали, що основними інструментами комунікації зі співробітниками, які працювали дистанційно, під час карантину стали: Zoom (54%), Skype for Business (38%) та Microsoft Teams (38%). Telegram використовували 27% організацій, власний корпоративний месенджер – 17%. У цьому дослідженні взяли участь понад 50 компаній з різних галузей економіки (Звіт KPMG, 2020).

Загалом карантин пришвидшив переведення навчання персоналу в онлайн-формат. Пріоритетним завданням для корпоративної освіти постало розроблення програм з діджиталізації, ризик-менеджменту, управління змінами, адаптації в кризових умовах. Керівникам різних рівнів потрібні були знання з антикризового менеджменту, управління кризовим реагуванням, прискорення прийняття управлінських рішень, гнучкості стилів керівництва. У цьому контексті Європейською Школою Бізнесу

було розроблено практичний курс «Антикризове управління» (Практичний курс, 2021), а Освітній хаб м. Києва запропонував курс «Антикризовий менеджмент у публічному управлінні» (Антикризовий менеджмент, 2021).

Після 24 лютого 2023 року Україна опинилася в новій реальності. Більшість компаній на перших порах змушені були припинити свою діяльність або поставити роботу на паузу. Європейська бізнес-асоціація в партнерстві з журналом «Управління персоналом» провела дослідження ринку праці України. Результати дослідження засвідчили, що 76 % компаній здійснили організаційні зміни, що стосувалися персоналу. Зокрема, 26% компаній планували замороження бюджетів на розвиток на навчання, 16% компаній планували замороження бонусів і преміальних виплат, 13% планували скорочення персоналу, 11% планували зменшення рівня заробітної плати та 2% планували звільнення працівників, і лише 3% компаній планували збільшення кількості працівників (Дослідження ринку праці, 2022).

Здавалося б, навчання персоналу – це останнє, що має хвилювати у подібній ситуації. Однак практика показує протилежне: в більшості компаній навчання персоналу стало одним із найважливіших напрямів життєдіяльності компаній. Змінилися лише його формати, оскільки ні на яких тренінгах не готували до того, як проводити освітню діяльність під звуки сирен, і чи варто взагалі це робити, коли більшість співробітників виїхали.

З огляду на зазначене вище, перед корпоративною освітою постали нові виклики: компанії мусіли закривати проблему нестачі персоналу, займатися підтримкою старих та навчанням нових співробітників. Кардинальних змін зазнали зміст, форми, методи корпоративної освіти, а найбільше змінилися ціннісні пріоритети. З огляду на нестабільність і невизначеність неможливо було складати чіткі довгострокові плани. Всі рішення приймалися максимально швидко, а старі стратегії з розвитку персоналу залишилися в минулому. У цьому сенсі корисним виявився досвід віддаленої роботи й дистанційного навчання, отриманий в період пандемії. Без цього досвіду налагодити робочі й освітні процеси в умовах воєнного стану компаніям було б значно важче.

На перших порах актуальною була потреба поширювати інформацію про те, як поводитися у тій чи іншій небезпечній ситуації. Готувалися методички, пам'ятки, чек-листи, інструкції для співробітників на кшталт «Стратегія дій у випадку надзвичайної ситуації». З часом інформування співробітників вийшло на новий рівень. На зміну чек-листам та інструкціям почали готувати практичні експрес-курси з першої медичної допомоги та антистресові програми. Ці напрями навчання донині залишаються актуальними, адже це та база з охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності, яку має знати кожен.

У рамках плану визначено перелік Національних програм для досягнення ключових результатів за трьома головними напрямами.

Перший – трансформація пріоритетних секторів економіки: оборона, металургія, машинобудування, енергетика, сільське господарство в частині переробки. Другий – покращення умов життя. Йдеться про якісні сфери освіти, медицини та розвиток людського капіталу. Третій – ефективна інфраструктура. Кожен відбудований об'єкт повинен бути не таким, як до війни, а кращим, з урахуванням сучасних стандартів. За 10 років план має вивести Україну в топ-25 країн за індексом людського капіталу та індексом економічної складності за виготовлення складних технологічних товарів (Богуславець, 2022). HR-фахівці вже зараз працюють над створенням нових програм з підготовки, перепідготовки та перекваліфікації. Орієнтиром для них є результати опитування й прогнози аналітичних структур.

Підсумовуючи, зазначимо, що здійснене дослідження дає підстави для оптимістичних прогнозів щодо розвитку корпоративної освіти в Україні. Керівники компаній усвідомлюють, що зараз не варто відмовлятися від рішень, спрямованих на навчання й розвиток співробітників. Навпаки, необхідно подвоювати зусилля для формування стійкості персоналу, здатного адаптуватися в умовах постійних змін. Розробляючи плани повернення до звичного режиму роботи, необхідно розглянути шляхи заохочення працівників та розширення можливостей для їхнього професійного розвитку й адаптації, з огляду не лише на їхні навички чи рівень кваліфікації, але й на отриманий досвід та технологічний прогрес. Зокрема, доречним буде використання потенціалу штучного інтелекту для побудови культури обміну та накопичення знань, що сприятиме зміцненню взаємодії між працівниками та забезпечуватиме стійкість організації, даючи їй змогу протистояти й навіть процвітати в середовищі невизначеності та змін.

Література

- Антикризовий менеджмент у публічному управлінні. (2021). URL: <https://eduhub.in.ua/courses/antikrizoviy-menedzhment-u-publichnomu-upravlinni>
- Баніт, О.В. (2024). Трансформаційні процеси в корпоративній освіті України: аналітичний огляд [Transformation processes in Ukraine corporate education: an analytical review]. Actual Issues of Modern Science, 28, 1–12. URL: <https://eiid.eu/ftpgetfile.php?id=85> URL: <https://lib.iitta.gov.ua/739613/>
- Богуславець, М. (2022). План відновлення України: розпочати відбудову хочуть вже у 2022 році. URL: https://lb.ua/blog/martyna_boguslavets/524339_plan_vidnovlennya_ukraini_rozпочati.html
- Дослідження ринку праці України. (2022). URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny/>

Звіт KPMG в Україні. (2020). Як компанії змінили HR-політику за час карантину. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/media/press-releases/2020/05/yak-kompaniyi-zminyly.html>

Практичний курс у сфері «Антикризове управління». (2021). URL: <https://business.ieu.edu.ua/navchannia/mini-mba/antikrizove-upravl-nnya>

Rost Group. (2020). Результати HR-дослідження українського ринку: як COVID-19 змінив життя компаній. URL: <https://rostoutsourcing.com/doslidzhennya-rynku-stosovno-hr-problem-ta-yih-rishen-v-umovah-karantynu/>