

О. О. Кизенко,

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ПОСТТРЕНІНГ: ПРОЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Після проведення тренінгів завжди виникає питання щодо практичного застосування отриманих знань. На сьогодні актуальним завданням залишається вибір методичних підходів імплементації нових знань у діяльності підприємств як засіб впровадження організаційних змін.

Метою цього дослідження є виявлення доцільності і передумов застосування інструментарію проектного менеджменту для ефективного впровадження організаційних змін в організації після проведення тренінгів.

Проектний менеджмент сприймається перш за все як набір управлінських інструментів планування і контролю бюджетів і строків виконання цілеорієнтованих завдань, що об'єднуються в окремі проекти: традиційно це сітьові графіки, графіки Гантта, різні види ресурсних діаграм проектів тощо. Звичайно, що проведення будь-яких організаційних змін в компанії після проведення тренінгів доцільно розглядати як проект, зважаючи на такі основні ознаки проекту як: цільова орієнтація, визначеність у часі, залучених ресурсах і бюджеті. У цьому дослідженні вживається назва посттренінговий проект саме для того, щоб підкреслити значимість тренінгу не лише для особистісного розвитку його учасників, а також в цілому для організації — споживача тренінгових продуктів. Оцінити, наскільки той чи той тренінг актуальний для підприємства, можна тільки в контексті напрямку розвитку його управлінських технологій. У зв'язку з цим цінність того чи того тренінгу для конкретного підприємства можна розглядати тільки в контексті його портфеля проектів розвитку. Особливістю посттренінгових проектів є те, що вони у переважній своїй більшості опосередковано пов'язані з операційною діяльністю підприємства через удосконалення забезпечуючих (організаційних чи управлінських) процесів.

Таким чином, проектний підхід до планування і контролю посттренінгових проектів починається з формування відповідного портфеля проектів розвитку організації на певний період. Відповідні методи управління проектами застосовуються по відношенню не до конкретного проекту, а до портфеля проектів орга-

нізаційних змін, до якого входить посттренінговий проект. Тому актуальним є застосування методів проектного менеджменту для виявлення синергетичного ефекту від упровадження проектів розвитку.

Ефективність тренінгу для замовника визначається перш за все визначеністю у часі етапу проведення організаційних змін після тренінгу та готовністю існуючої системи менеджменту в організації до сприйняття цих змін. Друга передумова є дуже важливою, тому що тренінги спрямовані на вдосконалення існуючих або набуття нових управлінських навичок, знань і компетенцій керівника і лінійних менеджерів у контексті розвитку вже наявних і розробки нових управлінських функцій у рамках забезпечуючих управлінських бізнес-процесів організації.

Застосування проектного менеджменту до управління посттренінговими проектами змінить акценти у плануванні проведення тренінгів організації з суто особистісного розвитку працівників на розвиток управлінських технологій організації як конкурентних переваг у контексті системи менеджменту знань.

Н. В. Ревуцька,

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка (м. Київ)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У БІЗНЕСІ

В останні роки особливо популярною стала тенденція орієнтації вітчизняних компаній на корпоративне навчання і розвиток, що зумовило популярність тренінгових технологій. Різноманітність видів і форм бізнес-тренінгів, а також їх висока вартість, визначають необхідність дослідження проблем і перспектив їх розвитку.

На сьогоднішній день вже немає сумнівів, що корпоративне навчання стало важливим елементом сучасного ділового життя, характерним явищем економіки знань та іміджевим інструментом вітчизняних компаній.

Феномен сучасного бізнес-тренінгу можна вивчати у різних аспектах, а саме, як [1, 2]: