

Баніт О.В.,

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

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА: НОВІ ВИКЛИКИ Й ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО І ПОВОЄННОГО ЧАСУ

Корпоративна освіта є джерелом потужного інноваційного розвитку підприємств, організацій, установ завдяки накопиченню унікальних корпоративних знань, цінностей, підвищенню мотивації персоналу, прискоренню адаптації нових працівників, підготовці кадрового резерву. Упродовж останніх років корпоративна освіта в Україні розвивалася стабільно й упевнено. При створенні власних корпоративних навчальних центрів українські організації та підприємства керуються тими ж мотивами, що й закордонні – підвищувати кваліфікацію працюючого персоналу, а також виховувати нових співробітників під свої стандарти.

Практика самостійного «виращування» фахівців набувала все більшого поширення на підприємствах України. На численних тренінгах і вебінарах підприємці оволодівали знаннями, уміннями, навичками ведення бізнесу, залучення інвестицій, управління командою, відряджають співробітників на курси з продажів, консалтингу, техпідтримки тощо. Детальніше про діяльність корпоративних навчальних центрів, що функціонують на підприємствах України, йдеться у О.В. Баніт (Banit, 2022).

Їхньому розвитку сприяла благоприємна ситуація на ринку праці. Так, станом на кінець 2021 року щорічне зростання ринку праці становило 1,3% – 2,4%; середня кількість актуальних вакансій для пошуку на roboota.ua у 2021 р. становила близько 100 000 на день, кількість нових резюме, створених користувачами, була на рівні 25000-30000/день, кількість відправлених резюме – на рівні 80000/день (Ярмолюк, 2022).

Після повномасштабного вторгнення РФ в Україну з 24 лютого 2022 р. перед корпоративною освітою постали нові виклики. *По-перше*, змінився формат навчання персоналу у зв'язку з тим, що за перші два тижні війни з України виїхало понад 2,5 млн людей, а до середини 2022 року ця цифра сягнула близько 5-6 млн. Ще вісім мільйонів людей покинули свою роботу та переїхали в межах країни як внутрішньо переміщені особи. 96% компаній заявили, що в них є співробітники, які працюють з-за кордону (Дослідження ринку, 2022). З огляду на це, одним із актуальних напрямів навчання стали програми з організації роботи з командами та вибудовування внутрішньої комунікації з урахуванням того, що співробітники перебувають у різних місцях: одні працюють у гарячих точках, інші у відносній безпеці в Україні, треті – з-за кордону. Як зазначає

К. Маєвська, в комунікаціях з робітниками стало більше емпатії та людяності. «Уміння слухати, підтримувати людей, бути з ними поряд у різних емоційних станах – стають одними з найважливіших компетентностей керівника та HR-менеджера» (Маєвська, 2022). Водночас затребуваними стали курси для керівників з антикризового менеджменту, ризик-менеджменту, адаптації в кризових умовах, управління змінами, прискорення прийняття управлінських рішень тощо.

По-друге, кардинально змінилися зміст і пріоритети навчальних курсів. Виникла невідкладна потреба подбати про фізичну безпеку співробітників, охорону їхнього здоров'я. Тому надзвичайно важливими виявилися програми й курси з психологічної підтримки працівників, поліпшення їхнього ментального здоров'я, навчання інструментам саморегуляції та навичкам опору кризі. Адже від цього залежить їхня здатність якнайшвидше вийти на потрібний рівень продуктивності та якості спілкування з клієнтами.

Психологічна підтримка була і досі залишається важливою. Керівництво організацій вибирає її формат з огляду на свої можливості й особливості бізнесу. Деякі роботодавці залучають психологів, насамперед для нових співробітників, які перебували в окупації чи зоні бойових дій і пережили травмуючі події. Якщо штат великий, керівництво компанії може мати у штаті психолога для індивідуальних консультацій усіх працівників. Також компанії запускають психологічні гарячі лінії чи проводять майстер-класи з вироблення навичок роботи в стресових умовах. В інших організаціях розробляють інструкції в коміксах з порадами щодо психологічної самодопомоги (Маєвська, 2022).

Прогнози розвитку корпоративної освіти в умовах воєнного і повоєнного часу пов'язані з міжнародним стратегічним документом «План відновлення України», підготовленим і представленим Урядом України в липні 2022 року (План Відновлення України, 2022). Цей План охоплює перелік національних програм, спрямованих на підтримку та розвиток національної економіки. Документ декларує входження України до 2032 р. до ТОП-25 рейтингу країн за індексом людського капіталу Світового банку.

Для відбудови потрібні будуть фахівці різних професій. Результати опитування, проведеного експертами «Фокус» засвідчують, що найбільшим попитом користуватимуться фахівці у сфері будівництва, архітектури, медицини, психології, IT-технологій, логістики й транспорту, інтернет-торгівлі (Чайка, 2022). Підготовка й перепідготовка таких фахівців відбуватиметься переважно шляхом внутрішньофірмового навчання в корпоративних навчальних центрах тих компаній, які будуть залучені до відбудови.

Таким чином, можна підсумувати, що в умовах воєнного і повоєнного часу корпоративна освіта постала перед новими викликами, завдяки яким перейшла на новий виток розвитку. Наразі розпочинається переорієнтація корпоративної освіти на створення інноваційних програм навчання персоналу для повоєнного й післявоєнного відновлення України.

Список використаних джерел:

- Banit, O. (2022). Betriebliche Bildung in der Ukraine Aktueller Stand und Entwicklungsperspektiven. Erwachsenenbildung in der Ukraine. EB Erwachsenenbildung. Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis. Heft 3+4 | 68, 135-138. ISSN (Printausgabe): 0341-7905, ISSN (online): 2365-4953 DOI 10.3278 / EBZ1503W
- Дослідження ринку праці України (2022). URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny/>
- Маєвська, К. (2022). Адаптація персоналу в умовах війни. URL: <https://blog.olx.ua/29155/adaptacija-personalu-v-umovah-vijni-6-osoblivostej/>
- План відновлення України. (2022). URL: https://uploads-ssl.webflow.com/625d81ec8313622a52e2f031/62c19ac16c921fc712205f03_NRC%20Ukraine%27s%20Recovery%20Plan%20blueprint_UKR.pdf
- Чайка, О. (2022). Будувати та лікувати. ТОП-5 професій, які будуть затребувані в Україні після війни. URL: <https://focus.ua/uk/economics/514846-top-5-professiy-kotorye-budut-vostrebovany-posle-voyny>
- Ярмолюк, А. (2022). Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? URL: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-pid-chas-vijny-yak-organizuvaty-hr-protsesy-u-kompaniyah/>

Букорос А.С.,

*аспірант Київського національного
університету технологій та дизайну*

<https://orcid.org/0009-0001-1548-6504>

ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ДИЗАЙНЕРІВ

За останні десятиліття освітня система зазнала значних трансформацій, головним каталізатором чого є розвиток інформаційного дизайну у суспільствах комунікації. Серед векторів, що визначають динаміку та спрямованість цього процесу, є зростання соціокультурної ролі сучасних медіа, які базуються на цифрових технологіях.

Цифровізація засобів масової інформації, становлення нових медіа-платформ соціальної взаємодії ініціюють необхідність побудови системи освіти, яка відповідає вимогам сьогодення. Серед багатьох факторів, актуальних в освітніх практиках, є медіа-технології. Їх роль у навчанні фахівців у різних галузях зростає, оскільки пов'язано з функціями «нові медіа», які для суб'єкта діяльності стають трансгресивними орієнтирами