

5. Ehlen, C.G., Van der Klink, M.R. and Boshuizen, H.P.A. (2016), «Unravelling the social dynamics of an industry–school partnership: social capital as perspective for co-creation», *Studies in Continuing Education*, Vol. 38 No. 1, pp. 61-85.
6. Ind, N., & Coates, N. (2013). The meanings of co-creation. *European Business Review*, 25(1), 86-95.
7. Kessels, J. W. M., & Poell, R. F. (2004). Andragogy and Social Capital Theory: The Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources* 6(2), 146-157.
8. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
9. Poell, R. (2012). The future of human resource development: from a management tool to an employee tool as well. *Human Resource Development International*, 15(1), 1-3.
10. Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2000). Co-opting customer competence. *Harvard business review*, 78(1), 79-90.
11. Rigolizzo, M. and Amabile, T. (2015), Entrepreneurial creativity: the role of learning processes and work environment supports, *The Oxford Handbook of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship*, pp. 61-78.
12. Sanders, E. B. N., & Stappers, P. J. (2008). Co-creation and the new landscapes of design. *Co-design*, 4(1), 5-18.

УДК 331.108.4

Кир'янова О.В.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

На сьогоднішній день успішною та конкурентоспроможною визнається організація, здатна до системного корпоративного навчання, насиченого унікальними корпоративними знаннями, дієвим інструментарієм по формуванню та вдосконаленню навичок, ефективними компетентнісними моделями, що призводить до формування інноваційного виробничого потенціалу.

Враховуючи, що на початку минулого століття знання молодих фахівців з вищою освітою знецінювались через 30 років, наприкінці століття — через 10 років, а сучасні працівники змушені перенавчатись кожні 3—5 років, бізнес-структури змушені долучатися до процесів розвитку свого персоналу для забезпечення

якісного виконання виробничих функцій. Так, за даними UNICON дослідження, нині лише в США налічується більше 4 тис. корпоративних університетів (що в десять разів більше, ніж у 1990 році), а у світі — понад 10 тис. таких закладів. За прогнозами експертів, протягом наступного десятиріччя кількість корпоративних університетів суттєво перевищить чисельність академічних вищих навчальних закладів, а щорічне навчання проходитимуть не менше 70 % найманих працівників [4].

В Україні нині налічується не більше двох десятків корпоративних університетів, найвідомішими з яких є: Академія ДТЕК, Українська Аграрна Школа, Академія Deloitte, ПриватУніверситет, Академія бізнесу Ernst & Young, «SoftServeUniversity». Водночас, спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості таких освітніх установ і посилення їхнього впливу не лише на ринок праці, а й на ринок освітніх послуг. Отже, враховуючи зростаючий вплив корпоративного навчання вважаємо за доцільне дослідити його специфіку та тенденції.

Корпоративне навчання являє собою процес розвитку фахових знань, умінь, навичок, формування професійних та особистісних компетенцій працівників, виходячи з цілей розвитку організації в цілому, і визначених підрозділів зокрема, та у відповідності зі стратегічними орієнтирами компанії. Форма, зміст і спосіб організації навчання значною мірою залежать від конкретних цілей компанії, її часових, інтелектуальних і фінансових ресурсів. Зауважимо, що корпоративна система розвитку персоналу має бути настільки гнучкою, щоб максимально швидко трансформуватися під впливом потреб організації, зміни стратегічних орієнтирів, поточної соціально-економічної ситуації тощо.

Корпоративна система професійного навчання, на відміну від традиційної, має суттєві переваги, серед яких можна виділити наступні: забезпечує саме ті знання і навички, які є актуальними для розвитку конкретного працівника з точки зору роботодавця; є однією з найдоступніших форм бізнес-освіти, яка може охопити весь колектив у цілому, що значно заощаджує час на рівні всієї організації; ефективність корпоративного навчання підвищують неперервність у набутті професійних знань, навичок і вмінь і постійний моніторинг якості засвоєння знань працівниками; внутрішньоорганізаційне навчання імплементоване в середовище конкретного підприємства, тісно пов'язане з виробничими та соціальними умовами й особливостями, відтак, одержані знання мають високу практичну цінність; враховуючи, що навчальний процес відбувається в межах підприємства і, в окремих випадках,

безпосередньо на робочому місці, забезпечується суттєва економія часових і фінансових витрат на навчання; ефективна корпоративна система навчання є інноваційною і вирізняється випереджальним характером підготовки працівників стосовно структурних змін у компанії. Зауважимо, що корпоративна система навчання, на відміну від академічної, має бути гнучкішою і мобільнішою, здатною адаптуватися до змін, що відбуваються в організації, економіці, суспільстві. Предметом корпоративного навчання мають бути не лише вузькоспеціалізовані знання, управлінські навички або особистісні компетенції, а й місія, філософія, корпоративні цінності організації, внаслідок чого суттєво підвищується лояльність персоналу та покращується соціально-психологічний клімат у колективі [1; 3; 4].

Досліджуючи тенденції сучасного корпоративного навчання, можна виділити такі:

1. суттєво збільшується час, який ефективні працівники мають витратити на свій розвиток: за прогнозами Р. Флорида, у 2030 році частка часу, який ми витрачаємо на навчання, сягатиме більше 40 % щоденної активності, на відміну від теперішніх 15 % і 10 % у 1950 році;

2. класичні моделі навчання стрімко поступаються проектним і проблемно-орієнтованим, адже все більше людей надають перевагу гнучкості та мобільності у всьому, в т.ч. у реалізації власних компетенцій, і, відповідно, відчувають гостру потребу у швидкому набутті ключових умінь і навичок. У проєкті відбувається об'єднання безпосередньої роботи з безперервним навчанням, без якого результату досягти неможливо. Отже, проєктне та проблемно-орієнтоване навчання передбачають розвиток здатності працівника досягати професійного результату у визначений термін, долаючи перешкоди у вигляді нестачі знань і навичок, а також дефіциту ресурсів;

3. фокусування на особистісному аспекті навчання працівників: значення традиційного освітнього контенту швидко знецінюється, акценти з класичної ролі викладача зміщуються в бік менторингу та коучингу;

4. відмова від розважаючого навчання: суттєве скорочення багатоденних і виїзних освітніх заходів з переважанням емоційно насиченими елементами. Задоволеність персоналу такими тренінгами, на жаль, обернено пропорційна ефективності подібного навчання;

5. трансформація інструментарію корпоративної освіти: традиційний лекційний формат повністю втратить свою актуаль-

ність у наступному десятиріччі, поступившись дистанційному навчанню, яке стрімко набувало поширення з 2000 року і зараз перебуває на піку своєї популярності, однак протягом наступних 15 років поступово віддаватиме свої позиції персоналізованому навчанню та дистанційному менторингу персоналу [2; 3].

Отже, кінцевою метою корпоративної освіти є підвищення ефективності діяльності організації, що обумовлює максимально результативні методи навчання не для накопичення інформації працівником, а для негайного застосування знань і навичок на практиці, зміни моделі професійної поведінки і, навіть, трансформацію мислення. Для досягнення максимальних результатів корпоративного розвитку фахівців, необхідно обирати ефективні моделі навчання, враховуючи не лише потреби бізнесу та соціально-економічні реалії, а й особистісні аспекти працівників. Таким чином, саме системний і одночасно креативний підхід до організації корпоративного навчання забезпечить високу результативність освітніх заходів, підвищення ефективності працівників, впровадження інновацій, посилення згуртованості, корпоративної лояльності та конкурентоздатності організації на ринку.

Література

1. *Збрицька Т.П.* Переваги створення корпоративного університету як інструмент розвитку персоналу / Т. П. Збрицька // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2013. — Вип. 1. — С. 354-358.
2. *Крол О.* Инфографика: 5 трендов в образовании, которые формируют будущее [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://medium.com/krol-institute/инфографика-5-трендов-в-образовании-которые-формируют-будущее>
3. *Курбатов С.* Корпоративний університет як продукт взаємодії бізнесового та освітнього середовища в сучасних умовах [Електронний ресурс] / С. Курбатов // Вища освіта України. — 2014. — № 3. — С. 44-49. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2014_3_8
4. Hearn D. An Examination of Corporate University Model [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Hearn721.html>