

*Цьона А. Р.,  
Кравчук О. І., к.е.н., доц.  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
ім. Вадима Гетьмана»,  
м. Київ*

## **ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

У сучасних умовах, коли існує постійна конкуренція і необхідності організацій у розвитку, людський потенціал і наявність потрібного досвіду у працівників, допомагає організації конкурувати та мати переваги над іншими організаціями. Підтримка відповідного рівня потенціалу є важким та важливим завданням для організації, це може реалізуватися за допомогою ефективного професійного навчання персоналу.

Для бізнесу важливо забезпечити працівників усіма необхідними знаннями та навичками для ефективного виконання ними своїх обов'язків зараз або у найближчому майбутньому. Розвиток персоналу в сучасних умовах потребує нових підходів та способи його організації, які з одного боку, мають постачати працівникові потрібно йому знання та формувати актуальні навички, а з іншого – відповідати особливостям функціонування організацій під час пандемії коронавірусу COVID-19. Зараз трансформуються вимоги до самих навичок та до способів їх отримати. Пропонування працівникам ширших можливостей отримувати нові актуальні знання та навички значно підвищує рівень їх лояльності до організації. Кваліфікована робоча сила, яка має можливість потенційного кар'єрного зростання та розвитку потенційно може мати досить високий рівень залученості. Тому, для компаній вкрай важливо знайти оптимальні способи організації навчання та розвитку власного персоналу в нових нормальних умовах реалізації їх діяльності у пандемічний і постпандемічний періоди. Такими способами, на нашу думку, можуть стати, цифрові технології навчання та розвитку персоналу.

Оскільки, навчання персоналу – це, насамперед, метод структурованої підготовки або поглиблення наявних знань, що представляє інвестування у працівників з боку роботодавців, то можна припустити готовність роботодавців до додаткових витрат, пов'язаних і цифровізацією цього процесу.

Ефективне навчання персоналу обов'язково має відбуватися відповідно до навчальної програми, що реалізується керівником або уповноваженою особою для надання конкретним працівникам необхідних навичок та знань для їх поточної ролі [1]. Коли новий працівник приходить в компанію йому пропонується базовий рівень підготовки, а навчання наявного персоналу має відбуватися відповідно до потреб бізнесу та стратегічних цілей діяльності компанії. Ефективна організація цих аспектів процесу навчання та розвитку персоналу можлива, на нашу думку, на основі сучасних цифрових технологій. Цифрове навчання може забезпечити безперервний розвиток для талантів протягом усього життєвого циклу працівника [1] та викриватиме ширші

можливості для впровадження у практику таких тенденцій як безперервне навчання, навчання на вимогу тощо.

Сучасні цифрові технології навчання та розвитку персоналу реалізуються в основному у системах управління навчанням (з англ.: LMS), які адаптують навички до роботи на виробництві, також мають пропонувати потужні можливості звітування для керівників з навчання та розвитку персоналу для втручання та оперативного коригування проблемних моментів. Зараз дуже багато є програм з будь-якими функціями, які будуть зручні у використанні. Деякі програми вже мають вбудовані, власні курси, а в деяких представляють простір для створення курсів для власної компанії, або є пропоновані курси та можна створювати власні [2].

Аналіз досвіду використання та практики впровадження цифрових технологій в процесі навчання та розвитку персоналу [3], дозволяє нам зробити припущення, про доцільність впровадження в діяльність компанії щодо організації навчання персоналу наступних програмних продуктів. Так, наприклад, платформа Talent Experience поєднують у собі весь потенціал людей, які беруть участь у навчанні і виконують завдання, де це можливо. Крім цього, працівники можливість навчання персоналу коли і де завгодно організації можуть отримати за допомогою використання Totara Learn; залучення своїх працівників до колективного навчання можливе за допомогою Totara Engage; а оцінювання та мотивування персоналу, в тому числі до розвитку, можливе через використання інструментів від Totara Perform. Окремої уваги заслуговує система управління змістом навчання Grovo, яка зосереджена на методі мікронавчання, яке реалізується на основі дотримання 60-секундної платформи мікронавчання через відео, оптимізації змісту відеоконтенту для працівників. Такий підхід, навчання на основі відео, створює захопливий досвід для працівників, підвищує ефективність та результативність навчання, а також може допомогти досягти кращих результатів, якщо працівники стикаються з труднощами. Згідно оцінок незалежної платформи для огляду програмного забезпечення для бізнесу, G2, один з найкращих хмарних програмних продуктів для навчання працівників – Talent LMS, який став лідером у категорії корпоративних LMS на 2020 рік; а FinancesOnline поставив його на перше місце на ринку. Дана система управління навчанням має можливості створення безкоштовно облікового запису і старту формування навчальної платформи для вивчення таких функцій TalentLMS, як автоматизовані дії, інструменти веб-конференцій та настроювані звіти. Ще один програмний продукт, який підвищує часову та просторову доступність процесів навчання персоналу – це EdCast, який може бути використаний для залучення до навчання працівників, клієнтів та партнерів будь-коли та в будь-якому місці. Крім того, ця хмарна система знань, керована штучним інтелектом, приділяє сильну увагу покращенню продуктивності.

Неймовірна статистика цифрового навчання збільшується з кожним роком. Прогнозується, що світовий ринок цифрового навчання складе 325 мільярдів доларів у 2025 році. Відповідна цифра за 2014 рік становила 165,36 млрд доларів, згідно зі статистикою цифрового навчання. Це означає, що за десятиліття ринок майже подвоївся [4].

Існує великий попит на навчання в Інтернеті. У 2017 році приблизно 77% американських корпорацій використовували онлайн-навчання, але 98% планували включити його до своєї програми до 2020 року. Американський ринок електронного навчання може зрости на 12,81 млрд доларів між 2020 і 2024 роками. Цифрове навчання збільшує рівень утримання на 25% до 60%. На відміну від цього, коефіцієнт утримання при особистому тренуванні набагато нижчий: від 8% до 10%. За допомогою цифрового навчання студенти мають більший контроль над самим процесом навчання. Корпоративний ринок цифрового навчання може збільшитися на 38,09 млрд доларів між 2020 і 2024 роками. Цифрове навчання привело до збільшення доходів на 42% американських організацій. Опитування 2500 компаній показало, що ті, хто має «комплексні програми навчання», мають на 218% більший дохід на одного працівника та на 24% вищий прибуток. IBM заощадила приблизно 200 мільйонів доларів після переходу на цифрове навчання [4].

В Україні цифрове навчання використовують великі компанії які планують просуватися на міжнародному ринку і вони намагаються відповідати сучасним стандартам. Деякі програми можуть співпрацювати з українськими компаніями. Для прикладу представимо Terrasoft – один із ключових гравців на глобальному ринку low-code, BPM і CRM, відомий своїми програмними продуктами Creatio. Співпраця з такими компаніями: Планета кіно, RDO Україна, АвтоСіті, Космо, Ельдорадо та інші [5]. Особливої уваги заслуговують також наші програмні продукти, такі як LMS Collaborator.

Взагалі цифрове навчання в Україні на етапі розвитку. Вже зараз наявні електронні ресурси або організації які проводять онлайн курси, або курси в аудиторіях, які допоможуть покращити знання персоналу в певній сфері. Освітніх курсів в Україні дуже багато і найчастіше при підприємстві працюють професіонали які займаються навчанням працівників після робочого часу в аудиторіях в невеличких групах.

Отже, професійне навчання – це важливий бізнес-процесом менеджменту персоналу, і його реалізація має відбуватися відповідно до сучасних соціо-економічних реалій. Серед спеціалізованих цифрових технологій, які наявні на ринку, організація має обрати таку, яка відповідає її потребам, особливостям організації трудового процесу, обсягам навчання персоналу тощо. Цифровізація навчання персоналу допомагає оптимізувати та спростити навчальні процеси та прискорити навчання працівника. Сучасні системи управління навчанням мають на меті навчити працівника необхідним навичкам, які можуть стати корисними та необхідними для роботи.

#### Список використаних джерел:

1. Соснін О. (2020). Цифровізація як нова реальність України. Веб-сайт. URL: <https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/tsyfvrovizatsiya-yak-nova-realnist-ukrayiny/>. (дата звернення 03.04.2021).
2. eThink (2019). 6 Reasons Why Digital Learning is Essential for Your Organization. URL: <https://ethinkeducation.com/blog/why-digital-learning-is-essential-for-your-organization/> (дата звернення 01.04.2021).

3. Pavlou, C. (2020). The top 26 most used online employee training tools. URL: <https://www.talentlms.com/blog/top-online-employee-training-tools/>. (дата звернення 02.04.2021).
4. Capterra (2017). 3 Learning Management Systems for On-the-Job Training Programs. URL: <https://blog.capterra.com/3-learning-management-systems-for-on-the-job-training-programs/> (дата звернення 02.04.2021).
5. Terrasoft. Веб-сайт. URL: <https://www.terrasoft.ua/business/about>. (дата звернення 02.04.2021).

УДК 331.5.024.5

*Червінська Л. П.*  
*Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад*  
*«Міжрегіональна академія Управління персоналом»,*  
*Червінська Т. М.*  
*Київський інститут інтелектуальної власності та права*  
*Національного університету «Одеська юридична академія»,*  
*м. Київ*

## **МОТИВАЦІЙНІ ОРІЄНТАЦІЇ НОВОГО ФОРМАТУ ПЕРСОНАЛУ**

Вперше теорію поколінь загальної моделі поведінки людей обґрунтували американські вчені В. Штраус і Н. Хоув, означивши: післявоєнне покоління (бебі-бумери), покоління X, Y, Z, які періодично формуються кожні 20-22 роки, відрізняються ознаками цінностей, пріоритетів, ментальністю, професійними орієнтирами тощо. Наукові дослідження свідчать, що покоління Y (міленіали, народжені в 1981-1995 рр.) найактивніше представлене на ринку праці, меншу частку становить покоління X (1961-1981 рр.) та покоління Z (народжені після 1995 р.). Зважаючи на пріоритет меліоналів, (складають 32,8% населення землі), згідно дослідження EY, до 2025 року вони займуть 75% робочих місць у світі. Міленіали є першими представниками дійсно цифрового покоління, їх кількість щороку збільшується. Також на підході новітнє покоління Z. Найближчим часом інтернет-покоління Z і міленіали будуть грати головну роль в розвитку економіки [1].

При цьому особливої уваги заслуговує питання їх мотиваційних орієнтацій. Для України це є дуже актуальним, адже представники нових поколінь мають найбільшу цінність для майбутнього ринку праці, але й вони найбільш схильні до міграційних процесів. І хоча в Україні меліонали складають близько 20%, однак саме на них переважно орієнтується вітчизняний попит, це найактивніша і найосвіченіша частина сучасного суспільства, так звані діти 3-го тисячоліття.

Міленіали – покоління технологій, народжене зі смартфонами, інтернет-джерела та соціальні мережі змушують їх опікуватись оточенням, що зумовило певну егоїстичність, інфантилізм і залежність від зовнішньої оцінки. Особливою рисою міленіалів є турбота про соціальні цінності і завдяки технічній обізнаності, вони легко орієнтуються в тому наскільки компанії їх дотримується. Орієнтовані на покращення суспільного життя, вони не хочуть мати справу з компаніями, які не дбають про довкілля і населення. Як показало опитування Deloitte, 70% міленіалів, при працевлаштуванні до певної компанії, брали до уваги її внесок у соціальну відповідальність [2]. Так як це покоління складатиме