

ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

Побудова корпоративної системи розвитку персоналу, що базується на дослідженні внутрішніх мотиваторів до навчання та враховує індивідуальні особливості кожного працівника, для багатьох компаній стає чи не найбільш дієвим методом підвищення ефективності роботи персоналу, тоді як стандартні процедури й традиційні підходи до корпоративного навчання не забезпечують досягнення очікуваних результатів.

Враховуючи, що основними векторами системи корпоративної освіти мають бути основні цілі навчання, форми й методи освітнього процесу, а також обсяг інвестицій в навчання, ефективність її побудови та результативність забезпечуються дотриманням наступних принципів:

- системність, логічність, послідовність впровадження;
- орієнтованість на результат, врахування поточних соціально-економічних реалій;
- охоплення всіх категорій персоналу, створення можливостей для вільного доступу до корпоративної освітньої системи;
- залученість до розвитку персоналу та корпоративного освітнього процесу керівників усіх рівнів;
- дотримання принципу безперервного навчання за допомогою різних методів (посттренинговий супровід, коучінг, стратегічні сесії, «гуртки якості» тощо) та створення сприятливих умов для оперативного застосування на практиці набутих знань та навичок;
- індивідуальний підхід до визначення актуальних потреб та внутрішніх мотиваторів до навчання персоналу;
- оптимізація витрат на забезпечення системи розвитку персоналу.

Зауважимо, що поодинокі, несистемні навчальні заходи щодо хаотично відібраних працівників спричиняють суттєві не лише матеріальні, а й психологічні збитки: по-перше, таке навчання не виправдовує суттєвих грошових, часових та інших інвестицій, по-друге, в учасників навчання необґрунтовано зростає професійна самооцінка та кар'єрні амбіції, що тягне за собою вимоги щодо оплати праці та посадового підвищення.

Відповідно, забезпечення ефективності корпоративного навчання передбачає обов'язкове врахування особистісних чинників, серед яких на особливу увагу заслуговує рівень мотивованості працівника до здобуття нових знань. Замотивовані на навчання фахівці традиційно вирізняються

такими індивідуальними особливостями, як: налаштованість на професійний успіх, кар'єрне планування, лояльність до компанії, впевненість в особистісній ефективності та інтернальність.

Підвищенню мотивації також сприяють: послідовний внутрішній піар щодо освітніх програм, позитивний зворотній зв'язок від колег, які вже пройшли навчання, довіра до організатора навчання та подолання основних заперечень та пересторог на етапі відбору учасників освітньої програми.

В той же час, численні дослідження фіксують наступні зовнішні та внутрішні демотиваційні аспекти: надмірне навантаження працівника, негативні особистісні обставини, відсутність підтримки від безпосереднього керівника, низький рівень заробітної плати, консерватизм, ригідність, тривожність та стресове навантаження, нерозуміння або несприйняття місії, цінностей та стратегічних цілей компанії, усвідомлення того, що, незважаючи на результат, жодних змін у подальшій професійній діяльності не відбудеться.

Наведені чинники доводять, що підвищення мотивації персоналу до корпоративного навчання можливе за умов регулярного моніторингу мотиваційного середовища організації, перегляду та коригування персональних профілів співробітників, що мають включати особистісний, професійний та мотиваційний профілі, адже суттєві структурні трансформації в компанії щодо стратегічних орієнтирів, системи стимулювання, умов праці, зміна особистісних умов безпосередньо впливають на рівень мотивації до навчання та його результативність. Управління мотивацією працівників дозволяє не лише скеровувати та розвивати їх у потрібному напрямку, а й згуртовувати для спільного досягнення корпоративних цілей.

УДК 658.567

Колядич О.І.,

канд. екон. наук, доцент,

Погорелов С.Б.

ст. викладач,

кафедра історії та теорії господарства,

ДВЗН «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РИЗИКИ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НЕТЕХНОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ

Економічний розвиток індустріальних суспільств тривалий період визначали технологічні інновації, проте поширення процесів механізації, автоматизації та роботизації в постіндустріальних економіках з подальшим