

global goals of sustainable development 2030 to overcome poverty, inequality, social injustice, development Social dialogue as a factor of unity and consolidation of society.

Key words: innovation development, sustainable development, social security.

Скрипник Н.А.

старший викладач кафедри менеджменту, Одеський національний політехнічний університет, Redrenard17@gmail.com

Олейникова О.О.

старший викладач кафедри менеджменту, Одеський національний політехнічний університет, Redrenard17@gmail.com

ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА СОВРЕМЕННОГО ФОРМАТА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ

Аннотация. Мировые и зарубежные практики управления компаниями слабо применимы в отечественных реалиях. Одной из причин является то, что персонал не обладает необходимыми навыками и знаниями для ожидаемого результата. Не только от уровня квалификации и компетенции сотрудников зависит результативная деятельность компании, на её работу влияет ещё ряд значительных факторов. В условиях растущей конкуренции и быстро меняющихся тенденций современного рынка именно высококвалифицированный, грамотный и креативный персонал влияет на результат деятельности украинских компаний. Грамотные руководители, разбирающиеся в тенденциях современного бизнеса, вкладывают инвестиции именно в обучение персонала, формируя таким образом кадровый потенциал.

Ключевые слова: персонал, формат обучения, кадровый потенциал, образовательная платформа, мотивация, компетентности, повышение квалификации, офлайн, онлайн, lended learning.

Мировые и зарубежные практики управления компаниями слабо применимы в отечественных реалиях. Одной из причин является то, что персонал не обладает необходимыми навыками и знаниями для ожидаемого результата. Результативная деятельность компании зависит не только от уровня квалификации и компетенции сотрудников. На её работу влияет ещё ряд значительных факторов. В условиях растущей конкуренции и быстро меняющихся тенденций современного рынка именно высококвалифицированный и креативный персонал влияет на результат деятельности украинских компаний. Руководители, разбирающиеся в тенденциях современного бизнеса, вкладывают инвестиции именно в обучение персонала, формируя таким образом кадровый потенциал.

В зависимости от целей компании на повышение квалификации и обучение персонала привлекаются внутренние ресурсы (собственные возможности) или внешние – тренинговые центры.

Современный выбор образовательных платформ очень разнообразен. Некоторые тренинговые центры разрабатывают и адаптируют программы обучения под потребности и запросы отечественного бизнеса. Другие в погоне за прибылью выпускают в продажу переведенные зарубежные программы переподготовки, не учитывая особенности национальной экономики. Правильная формулировка конкретных целей обучающих мероприятий, выбор их оптимального формата и соответствующих методов позволит получить положительный результат.

Цели обучения составляют основу разработки конкретной учебной программы. Обучение направлено на повышение компетентностей персонала. Мотивация работника учиться обусловлено, как правило, ощущением недостатка опыта для решения актуальных задач, или реализации карьерных интересов. [1]

Вопросами обучения и повышения квалификации персонала занимались следующие учёные: А.К. Гастев, С.В. Колесникова, П.М. Керженцев, А.Л. Кибанов, А.А. Коростелев, В.В. Травин, Л. Щербак, В.С. Нечипоренко и др.

В современных условиях жёсткой конкуренции меняется отношение к главной производительной силе предприятий – человеческому фактору.

Последние исследования показывают, что самыми эффективными инвестициями являются инвестиции в человека. Поэтому для результативной работы предприятия средства должны инвестироваться не только в производство, но и в кадровый потенциал (КП) предприятия [2].

Руководство компании должно точно знать направление профессионального совершенствования персонала на ближайшую, среднесрочную и долгосрочную перспективу. С учетом этого определяется:

- содержание программы обучения или повышения квалификации;
- продолжительность обучающих мероприятий;
- финансовые затраты;
- возможность отсутствия сотрудника на рабочем месте;
- оптимальный формат обучения.

В таблице 1 представлены некоторые организационные формы обучения, на основании которых можно определить методы и формат обучения персонала.

В современных условиях оптимальной формой внутрифирменного обучения является активная группа сотрудников, которая обучается без отрыва от производства в краткосрочный период. Руководство компаний чаще всего применяет такой вид обучения для повышения квалификации своего персонала, соответствующего развития знаний и умений. Переподготовка или подготовка новых сотрудников используется в исключительных случаях, так как требует больших финансовых и временных затрат.

Таблица 1. Классификация организационных форм внутрифирменного профессионального обучения [1]

Основание квалификации	Разновидности обучения
Активность слушателя	Пассивные Активные
Численный состав	Группа Индивидуальные занятия
Вовлеченность в учебный процесс	С отрывом от производства Без отрыва от производства
Вид обучения	Подготовка новых работников Переподготовка Повышение квалификации Развитие знаний и умений
Длительность обучения	Краткосрочное Долгосрочное
Связь с рабочим местом	На рабочем месте Вне рабочего места

В отличие от форм методы внутрифирменного профессионального обучения обширны. Они выбираются в зависимости от цели развития компании. Методы и руководства к действию, которые приносят результат за рубежом, будут эффективны в нашей стране через несколько лет. Поэтому выбор формата, программы и метода обучения очень важен.

Как было сказано выше, среди всех направлений обучения персонала компании чаще всего используют повышение квалификации. Выбор руководства компаний основывается на том, что собственный персонал легче обучить необходимым навыкам с учётом имеющихся знаний, чем брать на работу новых специалистов с профильным образованием (не знакомых с внутренними особенностями работы).

Эти методы применяют для повышения квалификации и профессионального мастерства руководителей, менеджеров разного уровня, работников, которым приходится принимать решения, реализовать коммуникативные умения. Для подготовки и переподготовки рабочих и техников, специалистов, обслуживающих сложное оборудование, транспортные средства, операторов автоматизированных и автоматических линий применяют специальные обучающие технические средства – тренажеры[3]. Бизнес-тренер Е.Безлепкина описывает в своей работе 23 современных метода внутрифирменного профессионального обучения, оговаривая, что это не полный список возможных вариантов. [3]

В широком понимании существует три формата обучения и повышения квалификации: офлайн, онлайн, смешанный или blended learning. В таблице 2 рассмотрены их преимущества и недостатки.

Таблица 2. Современные форматы обучения и повышения квалификации

Формат	Описание	Достоинства	Недостатки
Офлайн формат	Формат-при котором, подразумевается непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Для обучения в таком формате компании должны снимать с работы или подстраивать рабочий график большого количества сотрудников, что не может не отразиться на результатах компании. Поэтому руководство компаний использует данный формат очень редко.	<ul style="list-style-type: none"> - Персонал знаком с процессом обучения; - все ответы на возникающие вопросы сотрудники получают персонально и сразу же, с дополнительными разъяснениями - участники следуют установленному графику. 	<ul style="list-style-type: none"> Изменяется рабочий график; - необходимы расходы на организацию и проведение обучения персонала - “оторванность” специалистов от привычной рабочей среды необходимость мотивировать подчиненных на добросовестное посещение занятий.
Онлайн формат	Формат, который чаще всего используется. Руководство даёт ссылку на оплаченный вебинар или курс и сотрудники повышают свой профессиональный уровень, не меняя рабочий график.	<ul style="list-style-type: none"> Оптимальное использование времени для обучения; - учебные материалы и лекции доступны для просмотра в любое время; - рабочие процессы компании не прерываются. 	<ul style="list-style-type: none"> Разный уровень пользовательского опыта; - участники должны обладать самодисциплиной - процесс обучения практически невозможно контролировать; - заточен на самостоятельное обучение, поэтому не подходит для тех, кто привык быть “ведомым”.
Смешанный формат или blended learning	Объединяет в себе все лучшее и даже больше из предыдущих форматов. Возможности цифрового медиа и классического обучения обеспечивают максимальный эффект для учащихся. Концепция смешанного образования появилась еще в 60-х годах XX столетия, но наиболее полно проявляет все свои достоинства только сейчас, благодаря распространности Интернета. Как работа современного бизнеса строится вокруг	<ul style="list-style-type: none"> Кастомизация программ подготовки в соответствии с квалификацией персонала; - возможность одновременного обучения большого количества людей одной компании (даже если они находятся в разных географических точках); -позволяет грамотно распределить ресурсы на обучение; При подготовке персонала по формату 	<ul style="list-style-type: none"> Неравномерная IT-грамотность участников обучения; - зависимость от технического обеспечения и качества подключения к интернету

	комфорта и запросов клиента, так и blended learning популярен среди организаций, которые хотят повысить квалификацию персонала по определенным направлениям с наибольшим комфортом.	blended learning, тесты — ключевое мероприятие для ее методистов и лекторов-экспертов, поскольку именно они задают направление для всей дальнейшей работы.	
--	---	--	--

Доработано автором на основании источника [3].

Каждый формат обучения имеет свои преимущества и недостатки. Чтобы подобрать оптимальный вариант для своей компании, необходимо определить положительные и отрицательные стороны каждого формата в соответствии с задачами, которые планируется решить с помощью повышения квалификации персонала. В любом случае, при планировании обучения персонала в компании необходимо провести подготовительные работы. Определить уровень владения персоналом ПК, учесть профессиональные компетенции каждого из сотрудников и правильно мотивировать своих сотрудников для получения ожидаемого эффекта от владения персоналом ПК, учесть профессиональные компетенции каждого из сотрудников и обучаемых мероприятий. Эти действия помогут повысить качество подготовки штата и оптимизировать затраты компании.

Список использованных источников

1. Современные методы управления персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studme.org/1256060728073/psihologiya/sovremennye_metody_obucheniya_personala
2. Скрипник Н.А. Концепция методов системного анализа связей субъектов кадрового потенциала подразделений промышленного предприятия / Н.А. Скрипник, С.К. Харичков // Сборник научных трудов. Научный вестник Одесского национального экономического. Экономические науки. – Одесса: ОНЭУ – 2015. – № 9(229) – С. 161 - 174. Режим доступа: [http://n-visnik.oneu.edu.ua/archive\(ru\).php](http://n-visnik.oneu.edu.ua/archive(ru).php)
3. Краткий курс лекций «Психология труда, инженерная психология и эргономика» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studme.org/1256060728073/psihologiya/sovremennye_metody_obucheniya_personala
4. Кибанов А. Л. Управление персоналом организации / Кибанов А. Л. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 572 с.
5. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / Травин В. В., Дятлов В. А. – М. : Дело, 2001. – 336 с.
6. Коростелев А. А. Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров / А. А. Коростелев. – М. :

ИНФРА-М, 2011. – 172 с. 6. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів [Текст] / Солощук М. // Справочник

7. Колесникова С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации // Вопросы экономики и управления. — 2016. — №5. — С. 153-154.

Skripnik N.A., Oleynikova O.O.

PROBLEMS OF SELECTING THE MODERN FORMAT OF STAFF TRAINING IN COMPANIES

Abstract. The world and foreign practices of company management are poorly applicable in domestic realities. One of the reasons is that the staff does not have the necessary skills and knowledge for the expected result. Effective activity of the company depends not only on the level of skills and competence of employees. Her work is affected by a number of significant factors. In the conditions of growing competition and rapidly changing trends of the modern market, it is the highly qualified and creative staff that influences the result of the activities of Ukrainian companies. Leaders who are versed in the trends of modern business invest in the training of personnel, thus forming a human potential.

Key words: personnel, format of training, personnel potential, educational platform, motivation, competence, increase qualification, offline, online, lended learning.

Соловьев В.П.

д.э.н., к.т.н., профессор, заместитель директора, ГУ «Институт исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М. Доброва НАН Украины», solovyov@nas.gov.ua

НАУКА И ИННОВАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭВОЛЮЦИИ

Аннотация. Дана характеристика науки, как сферы деятельности по приобретению знаний с целью жизнеобеспечения человека. Отмечена связь между деятельностью ученых и социальным климатом в государстве. Рассмотрено место науки в системе социальных и технологических институтов экономического развития. Указано на необходимость учета противоречивого характера восприятия обществом результатов науки и инноваций.

Ключевые слова: знание, наука, общежизненный ум, интеллигентский ум, бедность, социальное обеспечение, метод проб и ошибок.

Наука как средоточие, концентрация знаний является наиглавнейшим инструментом, который человечество использует для постижения окружающего мира и далее его преобразования в своих интересах. В то же