

УДК 374.7:331.108.45

ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Олександра Бородієнко,

кандидат географічних наук, доцент,

докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

корпоративне навчання, посттренінговий супровід, інтерактивні технології навчання, дистанційне навчання, гейміфікація, неформальне навчання

Реферат

У статті проаналізовано чинники, що впливають на розвиток корпоративних систем навчання на сучасному етапі. Зокрема, визначено зовнішні (послаблення кон'юнктури більшості ринків, швидкий технологічний прогрес, посилення вимог вітчизняних споживачів до якості обслуговування, посилення конкуренції на ринку праці за рахунок переважання пропозиції праці) та внутрішньо корпоративні (ущільнення функцій персоналу, підвищення корпоративних вимог щодо структури та рівня сформованості компонентів професійної компетентності, збільшення вимог щодо результативності персоналу, тенденція до скорочення витрат на підтримку бізнес-процесів) чинники.

Корпоративне навчання розглядається нами як система навчання персоналу організації (компанії, підприємства, корпорації), яка забезпечує розвиток професійної компетентності персоналу задля реалізації її (організації) стратегічних цілей. У даному визначенні інтегровано дві основні складові: навчання персоналу має будуватися на компетентнісній основі (цілі, зміст та технології навчання, підтримки та розвитку персоналу повинні відповідати цілям формування та розвитку необхідних компонентів професійної компетентності); корпоративне навчання має забезпечити персонал інструментарієм, який давав би змогу реалізовувати стратегічні цілі компанії, декомпозовані на рівень структурних підрозділів та окремих працівників. Система корпоративного навчання забезпечує підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та розвиток професійної компетентності персоналу компанії.

У статті визначено існуючі невідповідності в обґрунтуванні, створенні та адмініструванні корпоративних систем навчання: недосконалість систем оцінювання результатів та точковий несистемний характер педагогічного впливу на персонал; відсутність критеріїв відбору змісту, форм та технологій навчання.

Запропоновано принципи забезпечення якості корпоративного навчання: принцип гарантованості результатів педагогічного впливу, забезпечення підтримки персоналу на робочому місці, використання інтерактивних педагогічних технологій в дистанційному навчанні, використання форм та технологій неформального навчання, самостійного визначення траєкторії власного розвитку. Виокремлені принципи є необхідними у забезпеченні інноваційності, безперервності, практичної спрямованості навчання, стратегічної узгодженості, мотивації особистісного професійного розвитку, оцінювання відповідно сучасних вимог ринку.

Постановка проблеми. Сучасний етап соціально-економічного розвитку країни висуває перед учасниками ринку нові виклики, які, безумовно, впливають на їхні конкурентні стратегії, бізнес-моделі, характер бізнес-процесів. Послаблення кон'юнктури більшості ринків, скорочення споживацького попиту, необхідність переорієнтування торговельних зв'язків на інші регіональні ринки генерують завдання пошуку нових джерел конкурентних переваг, зокрема таких, які визначаються якістю персоналу компаній. У багатьох випадках конкурентні позиції компанії визначаються (за умов подібності асортиментного ряду продуктів, аналогічності тарифної політики та моделей просування) рівнем професійного розвитку персоналу, його лояльністю та здатністю надавати високий рівень сервісу споживачам із реалізацією індивідуального підходу до взаємодії. Зазначені вище особливості актуалізують необхідність з'ясування принципів побудови корпоративного навчання, які були б релевантні сучасним

викликам.

Аналіз досліджень і публікацій.

Проблеми розвитку корпоративних систем навчання стали предметом численних досліджень українських та зарубіжних вчених. Зокрема, вони висвітлені в наукових працях А. Минзова, Н. Патуніної, О. Харчишиної, О. Чорнобиль, Т. Збрицької, М. Магури, М. Курбатової, Т. Солтицької, Б. Крука. Переважна більшість праць присвячена впровадженню систем адаптації персоналу на етапі входження в корпоративну культуру організації шляхом навчання, впровадженню корпоративних систем дистанційного навчання, методикам оцінки ефективності, ефектам створення корпоративних університетів, а також порівняльному аналізу діючих корпоративних систем навчання персоналу. Вважаємо, що на часі є з'ясування принципів побудови корпоративних систем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, які були б релевантними інноваційними тенденціям та вимогам ринку.

Таким чином, **метою даної статті** є аналіз сучасних чинників, які впливають на розвиток корпоративного навчання та з'ясування принципів побудови корпоративних систем навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Характеризуючи чинники, що впливають на ринок праці в Україні, і, відповідно, на підходи до корпоративного навчання, можна виділити зовнішні (суспільно-економічні) та внутрішні (внутрішньо корпоративні). Вагомими зовнішніми чинниками, на нашу думку, є: послаблення кон'юнктури більшості ринків, що призводить до вивільнення значної частини працівників; швидкий технологічний прогрес, що веде, з одного боку до автоматизації частини технологічних процесів, а з іншого – посилює вимоги до рівня та актуальності професійної підготовки спеціалістів; посилення вимог вітчизняних споживачів (як масового, так і корпоративного сегментів) до якості обслуговування, орієнтації на повне задоволення їх потреб, індивідуального підходу до взаємодії; посилення конкуренції на ринку праці за рахунок переважання пропозиції праці, а також через вихід на ринок молодих спеціалістів – випускників зарубіжних навчальних закладів. Істотними внутрішньо корпоративними чинниками (лежать в основі вимог роботодавців щодо професійного рівня працівників та їх особистісно-вольових якостей) є: ущільнення функцій персоналу, що призводить до необхідності виконання ним нехарактерних функцій, а відтак, – до набуття специфічних компетенцій; підвищення корпоративних вимог щодо структури та рівня сформованості професійної компетентності; збільшення вимог щодо результативності персоналу (наявність компетенцій вже не є самоціллю – вони розглядаються роботодавцями лише як засіб досягнення виробничої результативності, формалізовані в чітко сформульованих кількісних та якісних показниках діяльності – KPIs); тенденція до скорочення витрат на підтримку бізнес-процесів, в першу чергу, на навчання та розвиток персоналу, що актуалізує здатність до саморозвитку, самостійного пошуку, критичного осмислення та аналізу інформації, професійної мобільності,

адаптивності та гнучкості. Всесвітня професійна асоціація спеціалістів у сфері навчання та розвитку персоналу ATD (Association of Talent Development), узагальнивши світові тенденції, дійшла висновку, що їх характеризують такі терміни: *volatility* – непередбачуваність, *uncertainty* – невизначеність, *complexity* – складність, заплутаність, *ambiguity* – неоднозначність умов та ситуацій [7]. Крім того, аналізуючи принципи побудови корпоративних систем навчання, можна відзначити певні невідповідності в їх обґрунтуванні, створенні та адмініструванні, зокрема: відсутність системного підходу до розвитку професійної компетентності персоналу. Педагогічний вплив часто носить точковий, дискретний характер, що не дає змоги вирішити завдання системного розвитку професійної компетентності; основи створюваних систем розвитку професійної компетентності часто є необґрунтованими, спираються на ситуативні потреби в розвитку, а не на обґрунтовану модель компетенцій працівників. Системи оцінювання результативності навчання часто є недосконалими й орієнтовані на оцінювання рівня задоволеності учасників навчання роботою викладача та ступенем реалізації власних цілей, а не на оцінювання рівнів навчальних досягнень, опанування контентом, вироблення відповідних навичок; критеріями вибору змісту, форм, методів та технологій навчання часто не є їх доцільність та результативність для реалізації навчальних цілей, а інтерактивність, видовищність, популярність тощо.

Ми розглядаємо корпоративне навчання як педагогічну систему, яка забезпечує розвиток професійної компетентності персоналу задля реалізації її стратегічних цілей (компанії, підприємства, корпорації). Дане визначення інтегрує дві основні складові: навчання персоналу має будуватися на компетентнісній основі (цілі, зміст та технології навчання, підтримки та розвитку персоналу мають відповідати цілям формування та розвитку необхідних компонентів професійної компетентності); корпоративне навчання має забезпечити персонал інструментарієм, котрий давав би змогу реалізовувати стратегічні цілі компанії, декомпозовані на рівень

структурних підрозділів та окремих працівників. Система корпоративного навчання забезпечує підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та розвиток професійної компетентності персоналу компаній.

Українськими дослідниками О. Захаровою та Н. Городничук [2] були сформульовані наукові принципи забезпечення якості професійного розвитку персоналу, виділені на основі інтеграції загальних принципів професійного навчання та принципів управління якістю. Зокрема, було виділено такі принципи: принцип інноваційності навчання, безперервності навчання, принцип практичної спрямованості навчання, принцип стратегічної узгодженості, обґрунтування доцільності навчання, принцип зворотного зв'язку, мотивації особистого професійного розвитку, а також принцип оцінки результативності навчання. Вважаємо за доцільне доповнити зазначені принципи, а також розкрити зміст вже виділених, враховуючи аналіз сучасних умов розвитку корпоративних систем навчання.

Принцип гарантованості результатів педагогічного впливу. Відмінністю корпоративного навчання є прагнення до розвитку тих компонентів професійної компетентності, які би впливали на результативність роботи персоналу. Тому вплив на результати роботи (визначені в кількісних та якісних показниках діяльності) є визначальним критерієм якості корпоративного навчання. Принцип гарантованості результатів педагогічного впливу передбачає, що цілі педагогічного впливу на персонал будуть реалізовані за рахунок використання доцільних педагогічних технологій, системи оцінки результативності навчання та системи подальшого організаційного впливу на персонал з метою впровадження набутого під час навчання досвіду в робочий контекст.

Психологічні особливості набуття досвіду, а також релевантні основним етапам опанування досвіду педагогічні технології, що їх забезпечують, спонукали нас розробити модель, яка дає змогу поетапно досягти ключових рівнів сформованості професійної компетентності (інтелектуально-когнітивного, операційно-діяльнісного, мотиваційно-ціннісного), що й

забезпечує принцип гарантованості результатів педагогічного впливу. Дана модель, що дає змогу поетапно, ступенево набути та розвинути знання, вміння і навички, досвіду та високого рівня вмотивованості до використання в робочому контексті працівників певних принципів або інструментів, включає такі складові: дистанційний курс, тренінг, посттренінговий супровід учасника навчання. Особливістю запропонованої моделі є її комплексність, що дає змогу за відносно нетривалий час, застосовуючи внутрішні ресурси компанії, сформувати в персоналу необхідний рівень сформованості компонентів професійної компетентності. Перший – дистанційний етап – дасть можливість продукувати інтелектуально-когнітивну основу для наступного формування умінь та навичок; забезпечити опанування необхідними знаннями; сприяти творчому осмисленню отриманої інформації та адаптацію її у відповідності з реаліями конкретної ситуації. Наступний етап – тренінг – дає змогу сформувати операційно-діяльну складову компетентності – умінь й навички застосування інструментів та підходів, скоригувати установки, отримати зворотній зв'язок щодо якості використання вивчених інструментів та пропозиції щодо корекції; через рефлексію власних відчуттів у рольових моделях взаємодії «працівник - клієнт», «керівник-підлеглий» учасники формують найбільш оптимальні моделі взаємодії, які доцільно використовувати у їх професійному контексті; завдяки широкому спектру застосовуваних в очній частині навчання інтерактивних форм і методів навчання та значній кількості взаємодій у форматі пар та трійок, учасники усвідомлюють коло виробничих питань та проблем, які можуть бути вирішені шляхом застосування принципів та інструментів, що вивчаються. Наступний етап – посттренінговий супровід учасників, який забезпечить впровадження набутих знань/умінь/навичок у практичну діяльність, а також формування неусвідомленої компетентності у застосуванні вивчених підходів та принципів в робочому контексті, підтримку мотивації їх використання в роботі. Форми взаємодії зі слухачами, які використовуються під час цього етапу, можуть бути такими: виконання індивідуальних завдань; самооцінка роботи,

зворотній зв'язок викладача, рекомендації щодо вдосконалення роботи в цьому напрямі; робота над розвитком власної компетентності – слухачі на основі самооцінки та отриманого зворотнього зв'язку створюють індивідуальний план професійного розвитку; оцінювання результативності впровадження вивчених підходів та інструментів в діяльність тощо). Таким чином, запропонована модель розвитку професійної компетентності забезпечує гарантоване набуття необхідних знань, умінь та навичок та сприяє використанню набутої компетентності в роботі персоналу.

Принцип забезпечення підтримки персоналу на робочому місці. Попри те, що суб'єктами корпоративного навчання традиційно є викладач (тренер, наставник) та учасник навчання, для реалізації основних цілей корпоративного навчання (підвищення результативності діяльності для реалізації стратегічних та тактичних цілей компанії) необхідним є також забезпечення якості та високого рівня вмотивованості учасників до використання набутих знань та навичок у професійний контекст. Необхідність забезпечення підтримки персоналу на робочому місці зумовлена об'єктивними психологічними механізмами впровадження нового досвіду, що пов'язані з перевитратами ресурсів і, як наслідок, незадоволеністю від первинних результатів. Засвоєні під час навчання знання, набуті первинні вміння потребують удосконалення та адаптації до використання в роботі. Якщо відсутня система підтримки учасника тренінгу на виробництві (із забезпеченням для нього організаційно-управлінських умов, які дадуть змогу поглибити отримані під час навчання навички та здобути досвід їх використання в робочих ситуаціях) то, за спостереженнями автора, впродовж певного періоду після закінчення тренінгу (приблизно, 30 днів) в учасників спостерігається згасання так званого тренінгового ефекту, що проявляється у втрачанні отриманих знань (до 90% отриманих на тренінгу знань забуваються за перший місяць після тренінгу), відсутності бажання застосовувати набуті на тренінгу навички в робочому контексті, поверненні учасників тренінгу до характерних для них попередніх, менш ефективних моделей поведінки. Такі

явища призводять до знецінювання процесу навчання, скорочення його результативності і, як наслідок, неефективного використання ресурсів компанії. Таким чином, порушується як принцип безперервності навчання, так і принципи мотивації особистісного розвитку та практичної спрямованості навчання. Тому доцільним є впровадження в корпоративному навчанні посттренінгового супроводу, що дає змогу учасникам тренінгів спільно з викладачем-тренером виробити покрокову стратегію контролю, актуалізації і застосування отриманих знань та навичок, а також забезпечує: підтримку позитивного тренінгового ефекту (емоційний підйом, творче надихання); закріплення набутих під час базового тренінгу нових поведінкових моделей та навичок; згадування та актуалізацію набутих під час базового тренінгу знань; виявлення ступеня засвоєння та використання набутих на тренінгу знань та навичок; «вбудовування» отриманих знань та навичок в реальний робочий контекст; професійну корекцію помилок, що виникають у ході застосування отриманих на базовому тренінгу знань та навичок у професійному спілкуванні; забезпечення стійких та тривалих змін у знаннях, навичках, ділових якостях; забезпечення переходу набутих під час тренінгу вмінь та навичок на рівень неусвідомлюваної компетентності; збільшення мотивації до застосування отриманих в ході тренінгу знань і навичок; мінімізацію ефекту забування та знецінення нових знань та навичок.

Принцип використання інтер-активних педагогічних технологій у дистанційному навчанні. Формулюючи даний принцип, ми виходимо із таких міркувань. Сучасний етап розвитку ІКТ та інкорпорування їх в професійне й особисте життя об'єктів педагогічного впливу формує певні нові, незвичні моделі поведінки, особливостями яких є: значна щільність комунікацій у професійних і соціальних мережах і відповідна до цього індивідуальна активність; стирання меж між приватністю та публічністю, що породжує звичку комунікувати певні події та факти з життя у згаданих мережах; широка й різноманітна залученість слухачів у різного роду он-лайн активності, котрі пропонуються сучасними сервісами. Тому принципи побудови

дистанційних курсів повинні хоча би частково відзеркалювати згадані вище тенденції (свого роду, свідомо мімікрія під звичне для слухачів середовище не породжуватиме супротиву в опануванні дистанційного курсу). Тому різноманітність використання дидактичних прийомів та методів навчання не є самоціллю, а має виправдану доцільність.

Сучасні тенденції у побудові систем дистанційного навчання віддзеркалюють також принцип, відомий як «гейміфікація» – застосування підходів у побудові комп'ютерних ігор до інших видів діяльності, зокрема навчальної. Дослідники [5] звернули увагу на те, що, з одного боку, користувачі значну кількість часу витрачають на комп'ютерні ігри, а з іншого – має місце значна залученість та включеність користувачів у процес гри. Припустивши, що використання аналогічних принципів (наявність фабули, рівнів гри, винагорода за досягнення тощо) може бути використана у створенні, зокрема, дистанційних курсів, дослідники запропонували техніки та сценарії, які, на їхню думку, значно посилять мотивацію студентів до опанування навчального контенту. Ними стали: нагороди (пойнти) за виконання завдань (критеріями для винагород є вчасність виконання, рівень виконання – базовий чи поглиблений); наявність загальнодоступного ресурсу, що віддзеркалює навчальні досягнення та кількість отриманих пойнтів; наявність по кожній темі різних рівнів контенту – базовий, поглиблений – з різним рівнем винагород; можливість переходу на поглиблений рівень контенту пов'язана з необхідністю отримати певну кількість пойнтів. Все це в цілому підвищує рівень вмотивованості слухачів до опанування матеріалів дистанційних курсів.

Крім того, інтерактивні технології дистанційного навчання дають широкі можливості інтерактивної взаємодії того, хто навчається, з викладачем та групою (такого роду тісний інтерактивний зв'язок, з одного боку, посилить вмотивованість слухачів до поглибленого вивчення матеріалів, а з іншого – дасть змогу шляхом колективного обміну досвідом вийти на вищий рівень засвоєння матеріалу та творчого його осмислення). Такими інтерактивними формами взаємодії можуть

бути, наприклад, вебінари, он-лайнві зустрічі в режимі реального часу, які вирішують певні навчальні завдання: вивчення ключових або специфічних питань, пов'язаних з темою курсу (під час вебінару викладач може провести міні-лекцію, вона доповнює матеріал дистанційного курсу та фокусує увагу слухачів на ключових елементах контенту дистанційного курсу), завдання контролю та оцінки прогресу слухачів в опануванні навчального матеріалу (слухачі під час вебінару звітують про виконання завдань, а викладач коментує, коригує відповіді), демонстраційно-мотивуючу функцію (під час вебінару викладач може продемонструвати приклад використання на практиці описаних в курсі інструментів, підходів, технік, прокоментувати доцільність використання тих чи інших інструментів та підходів, спонукати слухачів до рефлексування почутого та побаченого, зробити наголос на досягнутих результатах) [1]. Іншим прикладом дистанційної інтерактивної взаємодії може бути так званий метод «спільного блокнота» - спільне виконання учасниками завдання шляхом аналізу відповідей учасників, їх доповнення та генерування спільного інтелектуального продукту.

Принцип використання форм та технологій неформального навчання. Неформальне навчання – non-formal learning – має значний потенціал у ситуаціях, які потребують розвитку компетентності за принципом «just in time» - точно в строк [6]. Доцільність даного принципу полягає в зазвичай тривалому періоді часу від ініціювання навчальних програм корпоративного навчання до їх імплементації та оцінки ефективності. Часто така ситуація спричиняє втрату актуальності знань. Крім того, часто виникає проблема в трансформації переконань та установок персоналу, якими вони керуються у взаємодії з колегами, клієнтами, компанією. Використання різних форм неформального навчання – навчання на робочому місці, бенчмаркінг (зокрема, аналіз конкурентів), аналіз власного клієнтського досвіду, коучингові бесіди, стратегічні сесії, форсайтні сесії – дає змогу скоротити час навчання, поглибити розуміння персоналом ключових для ефективної діяльності аспектів, змінити ставлення до процесів та партнерів.

Принцип самостійного визначення траєкторії власного розвитку. Важливими передумовами успішної професійної діяльності, на нашу думку, є: найвищі результати досягаються тоді, коли людина на основі власного потенціалу усвідомлено робить свій вибір, що уможливорює високий рівень вмотивованості до навчальної і професійної діяльності; результативність людини є вищою, коли відбувається безперервне вдосконалення власного потенціалу та зменшуються обмеження (негативний досвід, страхи, невпевненість, перфекціонізм тощо); траєкторія розвитку людини пов'язана з її вмінням генерувати значущі цілі, досягати їх та усвідомлювати, у зв'язку з цим, свою успішність; результативність навчальної і професійної діяльності буде набагато більшою, якщо людина добровільно ставить цілі, розробляє план щодо їх реалізації та бере відповідальність за їхні досягнення [4]. Тому самостійне визначення працівником траєкторії індивідуального розвитку з проєкцією на цілі професійної діяльності та індивідуальні цілі, а відтак, і відповідальність за їх досягнення є важливою детермінантою його професійного успіху. У корпоративному навчанні даний принцип може бути реалізований з допомогою використання філософії,

підходів та інструментів коучингу, що дає можливість за рахунок підвищення рівня усвідомлення мотивів, цінностей та власної відповідальності досягти навчальних і професійних результатів.

Висновки. Таким чином, аналіз сучасних чинників, які впливають на розвиток корпоративного навчання, дав змогу доповнити принципи побудови корпоративних систем навчання, зокрема, принципами гарантованості результатів педагогічного впливу, забезпечення підтримки персоналу на робочому місці, використання інтерактивних педагогічних технологій в дистанційному навчанні, використання форм та технологій неформального навчання, самостійного визначення траєкторії власного розвитку. Вважаємо, що виділені принципи є необхідними, та разом з виділеними раніше принципами інноваційності, безперервності навчання, практичної спрямованості навчання, стратегічної узгодженості, обґрунтування доцільності навчання, зворотного зв'язку, мотивації особистого професійного розвитку, оцінки результативності навчання забезпечать відповідність корпоративного навчання сучасним вимогам ринку та реалізації стратегічних цілей компанії.

Література

1. Бородієнко О.В. E-learning в системі розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів з продажу послуг зв'язку та обслуговування споживачів / О.В.Бородієнко // Дев'ята міжнародна конференція «Нові інформаційні технології в освіті для всіх ITEA-2014» (м.Київ, 26 листопада 2014 р.). Збірка праць. Частина 1. / Міжнародний науково-навчальний центр інформаційних технологій та систем. – К., 2014. – С.68-72. Точка доступу: <http://issuu.com/iteaconf/docs/itea2014ua1>.

2. Захарова О.В. Обґрунтування наукових принципів забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / О.В.Захарова, Н.В.Городничук // Економіка промисловості. – 2013. - №4 (64). – С.123-134.

3. Минзов А. С. Корпоративні університети: проблеми створення й

тенденції розвитку / А. С. Минзов, Е. Н. Черемісіна // Вісник російської академії природних наук. – 2008. – № 1. – С. 63–69.

4. Радкевич В. Коучинг як інноваційна педагогічна технологія / В.О.Радкевич, О.В.Бородієнко // Професійно-технічна освіта. - №2 (67). – 2015. – С.17-19.

5. Amy Jo Kim. Community Building on the Web: Secret Strategies for Successful Online Communities.- 2000. - Peachpit Press. – 234 p.

6. Lankard, Bettina A. New Ways of Learning in the Workplace. - ERIC Digest. - №3. – 2013.

7. 2014. State of the Industry. Report of the ATD Research. – November 2014. Режим доступу: <http://files.astd.org/Research/LookInsides/2014SOIRLookInside.pdf>.

Реферат

Принципы корпоративного обучения в современных условиях

Александра Бородиенко,

кандидат географических наук, доцент,

докторант Института профессионально-технического

образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

корпоративное обучение, посттренинговое сопровождение, интерактивные технологии обучения, дистанционное обучение, геймификация, неформальное обучение

В статье проанализированы факторы, которые влияют на развитие корпоративных систем обучения на современном этапе. В частности, выделены внешние (ослабление конъюнктуры большинства рынков, стремительный технологический прогресс, усиление требований отечественных потребителей к качеству обслуживания, усиление конкуренции на рынке труда за счет превалирования предложения над спросом) и внутрикорпоративные (уплотнение функций персонала, повышение корпоративных требований относительно структуры и уровня сформированности компонентов профессиональной компетентности, повышение корпоративных требований к результативности персонала, тенденция к сокращению затрат на поддержание бизнес-процессов) факторы.

Корпоративное обучение рассматривается нами в качестве системы обучения организации (компании, предприятия, корпорации), которая обеспечивает развитие профессиональной компетентности персонала для реализации ее (организации) стратегических целей. В данном определении интегрированы две составляющих: обучение персонала должно основываться на компетентностной основе (цели, содержание и технологии обучения, поддержки и развития персонала должны соответствовать целям формирования и развития необходимых компонентов профессиональной компетентности); корпоративное обучение призвано обеспечить персонал инструментарием для реализации стратегических целей компании, декомпозированных на уровень структурных подразделений и отдельных сотрудников. Система корпоративного обучения обеспечивает подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала компаний.

В статье выделены существующие несоответствия в обосновании, создании и администрировании корпоративных систем обучения: несовершенство систем оценивания результатов и точечный, несистемный характер педагогического влияния на персонал; отсутствие критериев отбора содержания, форм и технологий обучения.

Предложены принципы обеспечения качества корпоративного обучения: принцип гарантированности результатов педагогического влияния, обеспечения поддержки персонала на рабочем месте, использования интерактивных педагогических технологий в дистанционном обучении, использования форм и технологий неформального обучения, самостоятельного определения траектории собственного развития. Выделенные принципы являются необходимыми, и совместно с указанными ранее принципами инновационности, непрерывности обучения, практической ориентированности обучения, стратегической согласованности, обоснования целесообразности обучения, обратной связи, мотивации личностного профессионального развития, оценки результативности обучения обеспечат соответствие корпоративного обучения современным требованиям рынка и реализации стратегических целей компаний.

Abstract

Principles of corporate training in modern conditions

Oleksandra Borodiyenko,

PhD in Geography, assistant professor,

*Institute of Vocational Education and Training of the
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS:

corporate training, post training support, interactive learning technology, distance learning, gamification, informal learning

The article analyzes the factors that influence the development of corporate training systems today. In particular, the external (weakening of market conditions in majority of markets, rapid technological progress, increased domestic consumers' requirements for quality of service, increased competition in the labor market due to the predominance of labor supply) and internal corporate (sealing of staff's function, increasing corporate requirements for component structure and levels of personnel's professional competence, increasing requirements for personnel's efficiency, tendency to reduce costs in support of business processes) factors.

Corporate training is considered by us as a system of training in organizations (companies, enterprises, corporations) that ensures the development of professional competence of the personnel to implement it's (the organization) strategic goals. In this definition it is integrated two main components: training should be based on competency basis (goals, content and technologies of training, support and staff development must meet the objectives of formation and development of the necessary components of professional competence); corporate training should provide staff with tools that would give an opportunity to realize the strategic goals of the company, decomposed to the level of structural units and individual employees. The corporate training provides training, retraining, training and development of professional competence of companies' personnel.

Existing discrepancies in justification, creation and administration of existing corporate training systems are revealed: imperfection of evaluation tools and not systematic pedagogical effect on the

staff; lack of criteria for selecting the content, forms and pedagogical technologies corporate training systems today.

Principles of quality assurance in corporate training systems are presented: the principle of warranty of pedagogical influence on personnel, providing support to staff in the workplace, use of interactive teaching technologies in distance learning, the use of forms and technologies of non-formal learning, determination of the own development trajectory. Dedicated principles are necessary, and with previously dedicated principles of innovation, long life learning, practical orientation of training, strategic coherence, feedback, motivation of personal in professional development, performance measurement training will ensure compliance of corporate training with the current requirements of market and implementation the strategic objectives of companies.

References

1. Borodiyenko O.V. E-learning v systemi rozvytku profesiyanoi kompetentnosti kerivnykiv strukturnykh pidrozdiliv z prodazhu posluh zv'yazku ta obsluhovuvannya spozhyvachiv / O.V.Borodiyenko // Dev'yata mizhnarodna konferentsiya «Novi informatsiyi tekhnolohiyi v osviti dlya vsikh ITEA-2014» (m.Kyyiv, 26 lystopada 2014 r.). Zbirka prats'. Chastyna 1. / Mizhnarodnyy naukovonavchal'nyy tsentr informatsiynykh tekhnolohiy ta system. – K., 2014. – S.68-72. Tochka dostupu: <http://issuu.com/iteaconf/docs/itea2014ua1>.
2. O.V.Zakharova. Obgruntuvannya naukovykh pryntsyviv zabezpechennya yakosti profesiyoho rozvytku personalu promyslovoho pidpryemstva / O.V.Zakharova, N.V.Horodnychuk // Ekonomika promyslovosti. – 2013. - №4 (64). – S.123-134.
3. Mynzov A. S. Korporatyvni universytety: problemy stvorennya y tendentsiyi rozvytku / A. S. Mynzov, E. N. Cheremisina // Visnyk rosiys'koyi akademiyi pryrodnikh nauk. – 2008. – № 1. – С. 63–69.
4. Radkevych V. Kouchynh yak innovatsiyna pedahohichna tekhnolohiya / V.O.Radkevych, O.V.Borodiyenko // Profesiyno-tekhnichna osvita. - №2 (67). – 2015. – С.17-19.
5. Amy Jo Kim. Community Building on the Web: Secret Strategies for Successful Online Communities.- 2000. - Peachpit Press. – 234 p.
6. Lankard, Bettina A. New Ways of Learning in the Workplace. - ERIC Digest. - №3. – 2013.
7. 2014. State of the Industry. Report of the ATD Research. – November 2014. Tochka dostupu: <http://files.aste.org/Research/LookInsides/2014SOIRLookInside.pdf>.