

Д. О. Автенюк

*аспірант 2 курсу заочної форми навчання
спеціальності 073 – Менеджмент*

кафедри менеджменту

Міжнародний гуманітарний університет

Науковий керівник: Л. І. Райчева

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса, Україна

РОЛЬ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В ІТ-БІЗНЕСІ: ВИКЛИКИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ

***Анотація.** Від звичної індустрії до штучного інтелекту: цифрове робоче середовище вже не у віддаленому майбутньому, а стає реальністю для всіх нас. Одного разу отримана освіта застаріває все швидше і швидше, тому навчання протягом усього життя та особиста відданість є безперервними.*

У сучасному конкурентному середовищі на робочому місці, яке постійно змінюється, роботодавці повинні переконатися, що їхні працівники в курсі останніх технологій і стратегій на робочому місці. Навчання – це один із способів допомогти працівникам отримати нові навички та знання, які можуть підвищити продуктивність і ефективність роботи.

***Ключові слова:** ІТ, бізнес, навчання, підвищення кваліфікації, результат, ROI, технології.*

Постановка проблеми. Актуальність даної наукової статті полягає в тому, що сучасний світ вже назавжди змінив вектор свого розвитку, та компанії із їх працівниками мусять працювати та розвиватися за новими правилами. У сучасному середовищі досить складно залишатися конкурентноспроможним, тож постійне удосконалення професійних навичок вирішує проблеми не тільки професійного вигорання, а й адаптування та удосконалення своїх функціональних можливостей.

Інформаційні технології (ІТ) були описані Chaffey and Wood як «технологічні ресурси, що використовуються для управління бізнес-інформацією». Ці ресурси включають програмне забезпечення, апаратне забезпечення та телекомунікаційні мережі, що використовуються для управління інформацією.

За словами Бенематі та ін., ІТ швидко змінюються, і враховуючи зростаючий стратегічний вплив ІТ на бізнес-операції, успішне управління ними є надзвичайно важливим. Ірані та Лав запропонували це для ІТ щоб управління було успішним, його потрібно сприймати як ітеративний бізнес-процес, здатний забезпечити організаційне навчання протягом життєвого циклу технології [7].

Однак, навіть якщо ІТ управляють успішно, виникає питання, яку роль ІТ відіграють у досягненні стратегічних цілей організації. зазвичай уособлюється як відповідність або узгодження зі стратегічними цілями організації. Таким чином, ІТ можна належним чином узгодити лише тоді, коли для цього буде створено інфраструктуру адекватна реалізація ІТ-стратегії; стратегія підтримує вулицю організації стратегія та бізнес-процеси.

Стикаючись із сучасними проблемами та новими викликами з великим обсягом інформації, працівники ІТ бізнесу мають почувати себе компетентно задля розвитку компанії та підвищення основних прибуткових метрик [3].

Навчання на робочому місці дозволяє працівникам розвивати навички та знання, які допоможуть їм краще виконувати свою роботу. Навчальні можливості дозволяють їм більше рухатися до своїх професійних цілей, починаючи від підвищення рівня задоволеності роботою і закінчуючи набуттям навичок і знань, необхідних для виконання завдань вищого рівня.

Чому навчання персоналу важливе?

Навчання співробітників і подальший розвиток навичок має вирішальне значення, оскільки це є гарною можливістю для співробітників підвищити свої професійні знання, професійні навички та стати більш ефективним працівником на робочому місці.

Програми навчання співробітників можуть підвищити їхню залученість у роботу та запобігти ризику переживання на робочому місці. Залучаючи їх до навчання співробітників, це дозволяє їм розбити свої щоденні основні обов'язки та рутину, а також спонукає їх прийняти нові способи мислення. Це також дозволяє їм зосередитися на чомусь новому та відмінному.

Навчання співробітників також дозволяє персоналу відображати свій професійний шлях і розвиток і навіть може надати їм можливість бути більш інноваційними та творчими на роботі. Це ще більше спонукає їх до ризику, допомагаючи їм почуватися більш позитивно на роботі [5].

Підвищення кваліфікації – це тенденція на робочому місці, яка сприяє безперервному навчанню, надаючи навчальні програми та можливості розвитку, які розширюють здібності працівника та мінімізують прогалини в навичках. Підвищення кваліфікації зосереджується на вдосконаленні навичок поточних працівників, як правило, шляхом навчання, щоб вони могли просуватися на своїй роботі та знаходити різні ролі та можливості в компанії.

Оскільки технології створюють нові можливості та робочі місця на робочому місці, для компаній стає все більш важливим заповнити ці нові ролі кандидатами, які володіють відповідними спеціалізованими наборами навичок. Підвищення кваліфікації дозволяє організаціям ліквідувати дефіцит цифрових талантів і заповнити ці відкриті вакансії, зберігаючи поточну робочу силу та створюючи можливості для зміцнення та навчання співробітників [2].

Деякі методи підвищення кваліфікації включають:

- віртуальні або онлайн-курси;
- наставництво та супроводження;
- сеанси «обідати та навчатися»;
- мікронавчання.

Чому підвищення кваліфікації важливо?

Технології продовжують швидко змінювати спосіб роботи більшості організацій. У відповідь компанії та їхні працівники повинні постійно поповнювати свої технічні знання та набори навичок. Оскільки вимоги до роботи змінюються та потрібні нові навички, компанії змушені або шукати нових талантів, або заповнювати прогалину шляхом підвищення кваліфікації.

Завдяки підвищенню кваліфікації компанії можуть заощадити гроші, підвищивши здібності своїх поточних працівників, замість того, щоб витратити час і бюджет на наймання нових працівників. Крім того, нинішня робоча сила очікує від своєї роботи більшого, ніж гарантована оплата праці та комфортне робоче середовище. Тепер працівники очікують таких пільг, як оплачувана відпустка, доступне медичне обслуговування та професійне навчання. Надаючи співробітникам можливість підвищення кваліфікації, організації можуть дати працівникам відчуття, що їх цінують і мають віддане майбутнє в компанії [6].

Загалом, підвищення кваліфікації є важливим, оскільки:

- робочі ролі та вимоги до них змінюються швидше, ніж будь-коли;
- працівники очікують більше можливостей для зростання в межах своїх компаній;
- це допомагає організації залишатися більш конкурентоспроможною, усуваючи прогалини в навичках;
- це зменшує потребу в наймі за межами компанії для заповнення прогалин у навичках;
- це підвищує задоволеність працівників, підвищуючи мотивацію, продуктивність і моральний дух;
- це збільшує утримання співробітників [1].

Крім того, компанії, які вирішують підвищувати кваліфікацію, а не заповнювати прогалини в навичках за допомогою зовнішніх талантів, економлять гроші та час, зменшуючи потребу в процесах найму, адаптації та навчання.

Як розробити стратегію підвищення кваліфікації?

Розробляючи стратегію підвищення кваліфікації, компанії повинні спочатку визначити прогалини в навичках, які зараз є в їхній організації. Цей крок допоможе компаніям переконатися, що їхні зусилля з підвищення кваліфікації відповідають потребам робочої сили.

Далі компанії повинні враховувати як короткострокові, так і довгострокові наслідки зусиль з підвищення кваліфікації. Наприклад, може бути легко зосередитися на найновішому інструменті на ринку, однак цей розвиток може не допомогти бізнесу в довгостроковій перспективі. Таким чином, організація повинна зосередитися на тому, як вона може вдосконалити свої основні навички, щоб збільшити довгострокову цінність. Проте все ще необхідно бути в курсі галузевих тенденцій і використовувати нові технології, щоб компанія могла підтримувати конкурентну перевагу [4].

Після виявлення прогалин у навичках компанія може розпочати розбудову та вибір навчальних програм, які є найбільш доцільними для організації.

Головне – налаштувати навчання та розвиток так, щоб це було зрозуміло для компанії. На цьому етапі організація визначає такі фактори, як:

- чи потрібне об’ємне тренування чи індивідуальне заняття буде більш корисним;
- чи можна проводити навчання внутрішньо чи потрібно найняти сторонній навчальний заклад;
- які типи навчання є найбільш доцільними – розглядаючи наставництво, онлайн-курси, тренінги чи курси після закінчення середньої школи [6].

Окрім розуміння того, які методи підвищення кваліфікації найкращі для всіх працівників, організації також повинні враховувати цілі кожного працівника та адаптувати план підвищення кваліфікації для кожного працівника. Оскільки кожна людина має різні набори навичок і цілі, для кожного працівника буде потрібна різна стратегія підвищення кваліфікації, залежно від його поточних знань, ролі в організації, того, як ця роль розвивається, і вимог до нових технологій, необхідних для продовження ефективного виконання роботи. Важливо спілкуватися з керівниками на цьому етапі стратегії підвищення кваліфікації, щоб переконатися, що вони ведуть часті, відкриті розмови з кожним працівником, щоб зрозуміти їхні потреби та бажання [2].

Нарешті, надаючи можливості зовнішнього навчання, компанії можуть розглянути питання про надання фінансових стимулів для заохочення своїх співробітників до участі. Працівники, яким пропонуються ресурси для вивчення нових навичок, часто більш мотивовані. Фінансові стимули, такі як збільшення бюджету на навчання та розвиток, освітні знижки та гранти для відвідування тренінгів і конференцій, збільшують ймовірність того, що працівники скористаються можливостями підвищення кваліфікації.

Деякі стратегії підвищення кваліфікації включають:

- Програми підвищення кваліфікації та акредитації для конкретної роботи. Ця стратегія пропонує співробітникам спеціальне навчання для їх роботи, яке може підвищити їхні поточні навички, наприклад, за допомогою уроків спеціального програмного забезпечення, яке використовується лише невеликою частиною організації. Атестаційні програми, результатом яких є професійний сертифікат, також є чудовою можливістю для працівників вдосконалити свої поточні навички.
- Особистісні плани розвитку. Заохочення співробітників до створення особистого плану розвитку, який стосується здібностей, які кожен працівник особисто хоче вдосконалити, і нових навичок, які вони хотіли б отримати, дає працівникам можливість створювати власну програму підвищення кваліфікації. Співробітникам дозволяється вибирати, що вони хотіли б робити, замість того, щоб їм казали, що компанія думає, що вони повинні робити [7].

Приділяти час протягом робочого дня. Співробітникам із особистими планами розвитку слід надати час протягом робочого дня, щоб присвятити їх зусиллям з підвищення кваліфікації.

Деякі конкретні можливості підвищення кваліфікації включають:

- Віртуальні та онлайн курси. Використовуйте навчальне програмне забезпечення та платформу онлайн-навчання, щоб дозволити працівникам навчатися з дому в зручний для них час, а не змушувати працівників відвідувати незручні сесії розробки на місці в певний час.
- Наставництво та супроводження. Більшість компаній уже мають у своєму штаті експертів із певних питань. Використовуйте цих експертів, щоб навчати інших співробітників із реальним досвідом і порадами, яких неможливо навчити в класі. Крім того, експерти отримують можливість вдосконалити свої лідерські якості.
- Сеанси «обідати та навчатися». Ця можливість особливо корисна для співробітників, які відчують, що їм не вистачає часу протягом робочого дня, щоб присвятити навчанню. Сеанси «обідати та навчатися» дозволяють працівникам використовувати обідню перерву для навчання. Ці заняття часто залучають експерта за межами компанії, який може навчати працівників, ділячись своїми знаннями з конкретної теми.

Ця можливість підвищення кваліфікації зосереджена на тренуванні швидкими секціями, наприклад короткими відеозаписами, за якими слідує швидкі вправи та тести, які демонструють розуміння. Сеанси мікронавчання зазвичай тривають від п’яти до 10 хвилин, що дозволяє співробітникам використовувати їх практично в будь-який час, наприклад, під час коротких перерв протягом дня або під час обідньої перерви [5].

Підводні камені підвищення кваліфікації:

Розробляючи стратегію підвищення кваліфікації, організації повинні усвідомлювати, що навчальні програми та можливості підвищення кваліфікації можуть бути дорогими. Крім того, є кілька ризиків, яких слід уникати під час розробки стратегії.

Старомодне навчання, наприклад особисті презентації та лекції, може бути неефективним. Навчання, доступне для співробітників, має бути актуальним, зручним і цікавим. Система управління навчанням (LMS) дозволяє організації вибирати з різних типів доставки контенту, різних функцій оцінювання та спеціальної аналітики, яка оцінює успішність навчання. Крім того, можливість запропонувати сумісність з мобільним навчанням робить навчання легшим і доступнішим. Крім того, LMS може допомогти компанії відстежувати результати роботи своїх співробітників і аналітику продуктивності, яку потім можна використовувати для покращення навчання для кращих майбутніх результатів.

Пропонується навчання як одноразовий захід. Підвищення кваліфікації працює найкраще, коли працівники сприймають навчання як постійну роботу, а не лише один раз чи час від часу. Для розуміння нових навичок потрібен час і практика, але працівники також повинні постійно вдосконалювати свої навички, щоб залишатися актуальними та опанувати нові вимоги до роботи. Безперервне навчання може сприяти частому випуску допоміжних матеріалів, таких як інфографіка процесу, програми наставництва та контрольні списки.

Переваги підвищення кваліфікації

Підвищення кваліфікації допомагає поточним працівникам опанувати нові професійні навички, робить компанію більш привабливою для претендентів на роботу та покращує досвід співробітників. Крім того, незважаючи на те, що програми підвищення кваліфікації коштують дорого, вони дають високу віддачу від інвестицій (ROI). Створення можливостей постійного навчання для працівників часто обходиться дешевше, ніж вирішення проблем на робочому місці. Надання безкоштовного навчання також підвищує рівень утримання співробітників, таким чином зменшуючи плинність кадрів і знижуючи витрати на наймання та адаптацію [3].

Інші переваги підвищення кваліфікації включають:

- Покращене залучення працівників. Потенційні та поточні працівники хочуть професійного розвитку та можливостей для навчання на своїй роботі, і вони шукатимуть можливості, які надають ці можливості. Підвищення кваліфікації задовольняє ці вимоги працівників.
- Оптимізована продуктивність співробітників. Поліпшення залученості співробітників зрештою підвищить продуктивність. Крім того, якщо співробітники не розуміють технології, з якими вони працюють, вони не досягнуть успіхів у своїй роботі. Тому підвищення кваліфікації працівників у нових технологіях є необхідним для підвищення їх продуктивності.
- Покращене утримання співробітників. Підвищення кваліфікації зменшує плинність кадрів. Коли працівники відчувають, що роботодавець інвестує в їхнє професійне зростання, вони, швидше за все, залишаться відданими компанії. Підвищення кваліфікації також може зробити співробітників щасливішими та більш мотивованими для виконання своєї роботи.
- Підвищення рівня задоволеності клієнтів. Щасливі співробітники часто безпосередньо впливають на клієнтський досвід і покращують його. Крім того, співробітники можуть використовувати свої нові навички, щоб краще вирішувати проблеми клієнтів з більшою ефективністю, креативністю та інноваціями.

Вивчення нових навичок часто є необхідним, щоб залишатися конкурентоспроможним. Підвищення кваліфікації – це ефективний спосіб гарантувати, що організації підтримають і підвищать свою конкурентоспроможність на ринку.

Відмінності між перекваліфікацією та підвищенням кваліфікації

Підвищення кваліфікації означає надання поточним працівникам додаткових навичок. З іншого боку, перекваліфікація означає заміну застарілих навичок працівника новими, які відповідають потребам ринку, що змінюється. Перекваліфікація часто вимагає повернення працівника до коледжу чи професійної школи, щоб отримати ступінь або отримати сертифікат в іншій галузі.

Прикладом підвищення кваліфікації може бути компанія з розробки програмного забезпечення, яка навчає своїх розробників новій мові, яка використовуватиметься для розробки нових продуктів [4].

Прикладом перекваліфікації може бути будівельник, який повертається до школи, щоб стати розробником програмного забезпечення.

Можно зробити висновок, що впровадження концепцій мотивації ІТ штату та мотиваційна праця у колективі – підвищують продуктивність працівників, а отже, організаційну продуктивності. Як наслідок, впровадження позитивної мотиваційної системи в організаційній політиці, зосередженій на позитивних рисах (навчання, мотивація та особиста ініціатива), призведе до більш зосереджених і задоволених працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баб'як Г. П., Бенцал Ю. М. Зарубіжний досвід організації навчання персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2014. Вип. 19. С. 130-133.
2. Баб'як Г. П., Грицина О. В. Шляхи підвищення ефективності забезпечення організації формування персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2013. Вип. 18. С. 137-141.
3. Баб'як Г., Запорожан Л. Резерви та шляхи підвищення організації навчання персоналу в установі. *Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики* : зб. матеріалів доп. міжнар. наук.-практ. конференції, 26-27 жовтня 2017 р., м. Тернопіль. Тернопіль, 2017. С. 158-162.
4. Грішнова О. А., Несєвра А. І. Молоді професіонали на ринку праці: проблеми гармонізації особистого життя та трудової діяльності. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 49-60.
5. Illiash I. Modern methodical approaches to design the HR-management system of enterprises. *The Genesis of Genius*. Geneva, Switzerland, December 2015. No. 5. Vol. 1. P. 21-23.
6. Chandra, Ramesh. *Management Information System*. Kalpaz Publication, Delhi, 2002. С. 117- 121.
7. Wadhwa, Raj K. *Management Information System. A Modern Perspective*, Kanishka Publishers and Distributors, New Delh. 2006. С. 28.
8. Galliers, Robert D. and Leidner, Dorothy E, *Strategic Information Management Challenges and strategies in managing information systems*, Butterworth-Heinemann. 2011. URL: http://www.nubkk.nu.ac.th/acaD/backup/Readings/Tri3_08/SIS/Strategic_Information_Management.pdf [17.04.2023].

D. Avteniuk. The role of professional development of employees in IT business: Challenges and results. – Article.

Summary. *From conventional industry to artificial intelligence: the digital workplace is no longer in the distant future, but is becoming a reality for all of us. Once educated, it becomes obsolete faster and faster, so lifelong learning and personal commitment are continuous.*

In today's competitive and ever-changing workplace environment, employers must ensure that their employees are up-to-date on the latest technologies and workplace strategies. Training is one way to help employees acquire new skills and knowledge that can improve productivity and work efficiency.

Key words: *IT, business, training, professional development, result, ROI, technologies.*

УДК 338.242.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5682/2023/38/06>

В. О. Горбаньова

*здобувач наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 073 – Менеджмент,
старший викладач кафедри менеджменту
Міжнародний гуманітарний університет
м. Одеса, Україна*

ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Анотація. *У статті проаналізовано впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в систему управління підприємством, удосконалення зелених технологій, що гарантують безпеку впливу підприємств на довкілля та збереження наявних ресурсів, удосконалення технологій антикризового управління підприємствами та технології моніторингу ступеня реалізації сталого розвитку підприємств.*

Ключові слова: *інформаційні технології, управління підприємством, технології онлайн-бронювання, якість обслуговування, QR-код, безпека персоналу, зелені технології на підприємствах, антикризове управління, моніторинг розвитку підприємств.*

Найбільш важливим компонентом управління підприємствами в даний час виступає інформація. Інформаційне забезпечення діяльності підприємствами – це сукупність інформаційної бази даних підприємства та спеціалізованих інформаційних технологій, що обробляють інформацію та забезпечують