

Отже, можна стверджувати, що в будь-якій військовій організаційній структурі існує система управління персоналом. Ступінь її розгалуженості і складності визначається розмірами та ієрархією побудови військової організаційної структури, а також загальною стратегією її розвитку.

Список джерел:

1. Базарний В.Т., Ветров В.І. Професіографічні дослідження у системі кадрового менеджменту. *Військова освіта*: Зб. наук. праць. Київ, 2005. № 1 (13) С. 170–179.
2. Муренко В.А. Основи сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент у Збройних Силах України : курс лекцій. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2012. 156 с.
3. Основи кадрового менеджменту в Збройних Силах України: навч. посіб. / В.В. Вишнівський та ін.; за заг. ред. Є. Ю. Литвиновського. Київ : Ліра-К, 2011. 284 с.
4. Петрова І.Л. Стратегія управління людськими ресурсами : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2013. 466 с.
5. Полікашин В. С. Військовий менеджмент : підручник. Київ : НУОУ, 2006. 628 с.



UDC 37.018.43:004

Драган Олена Іванівна

доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки праці та менеджменту

Національний університет харчових технологій, Україна

Мурай Артем Сергійович

здобувач 1 курсу магістратури

Національний університет харчових технологій, Україна

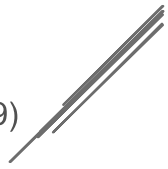
ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАННІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***Анотація.** Досліджуються питання затребуваності інформаційних технологій при навчанні персоналу з урахуванням сучасних вимог. Аналізуються переваги та недоліки існуючого інструментарію для покращення навчання персоналу з використанням інформаційних технологій. Запропоновані пропозиції щодо удосконалення процесу навчання персоналу компаній з використанням інформаційних технологій на перспективу.*

***Ключові слова:** інформаційні технології, навчання персоналу, дистанційне навчання, персонал.*

Євроінтеграційний вибір України відкриває для вітчизняних підприємців нові можливості і, водночас, ставить їх перед серйозними викликами. Один із них полягає у необхідності формування нових підходів до використання інформаційних технологій у навчанні персоналу з метою підвищення креативності, творчості та формування інтелектуального потенціалу.

Інформаційні технології стають дедалі доступнішими, проникають у всі сфери нашого життя. Активного розвитку отримали: мобільні технології, штучний інтелект, нейронні мережі, аналітика великих масивів даних; технології додаткової та віртуальної реальності. Це слід враховувати для ефективнішої роботи з управління персоналом, адже досягнення у сфері інформаційних



технологій здатні відкрити якісно нові шляхи розвитку, функціонування та управління підприємством, зокрема у процесах навчання персоналу, допомогти керівникові швидше адаптуватись до змін.

З метою підвищення ефективності роботи персоналу вітчизняні підприємства використовують різні комплексні програми розвитку і управління персоналом. Серед найпоширеніших програм: «Босс-Кадровик», «Парус-Персонал 8», «Персонал-Актив», «StaffManager-5», «Атлас КАДРИ», «1С: Зарплата й Управління Персоналом 8.0» тощо.

Сьогодні існує різноманітний інструментарій використання інформаційних технологій у навчанні персоналу працівників. Це зумовлено високим розвитком технологій та відмінностями потреб різних організацій, що також стимулює до розвитку розробників інформаційних програм та навчальних матеріалів. Компанії поєднують різні інформаційні технології, що підвищує ефективність, швидкість і якість навчання. Серед таких інструментів: дистанційні платформи навчання, MOOC-платформи, корпоративні інститути, додатки та симулятори, додатки з додатковою та віртуальною реальністю, програми аналізу великих масивів даних.

Сучасній системі навчання персоналу підприємства недостатньо лише відправляти працівників у Центри перепідготовки та підвищення кваліфікації чи проводити лекції, адже інструменти та політика навчання, повинні відповідати вимогам часу та максимально ефективно використовувати наявні ресурси.

Основні види навчання персоналу підприємства з використанням інформаційних технологій:

- дистанційне навчання;
- онлайн-курси (MOOC-платформи) ;
- вебінари, онлайн конференції;
- бізнес ігри, симулятори;
- інформація у вільному доступі, в тому числі у онлайн бібліотеці компанії;
- комп'ютерні вправи;

- книг, документації, аудіо-, відео- і мультимедійні програми;
- курси підвищення кваліфікації.

Саме інвестиції у навчання співробітників останні роки є основним трендом серед великих компаній.

Компанія АТ «Оболонь» – це найпотужніша і конкурентоспроможне підприємство по розробці, впровадженню та виробництву пива, безалкогольних напоїв, слабоалкогольних напоїв та мінеральних вод, яка підвищує економічний розвиток держави та створює при цьому потужний експортний потенціал, що забезпечує потреби споживачів на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Сьогодні компанія АТ «Оболонь» є найбільшим українським експортером слабоалкогольних напоїв, мінеральних вод та супутніх товарів. До 52 країн експортується продукція вітчизняного виробника, серед цих країн: Японія, Китай, Литва, Латвія, Естонія, Чехія, Велика Британія, країни Африки [1].

Компанія АТ «Оболонь» найсучасніше підприємство, на якому діють наступні системи, що підтверджують затребуваність персоналу у постійному навчанні та підвищенні кваліфікації [1, 2]:

- Система управління якістю (ISO 9001:2015) – система взаємопов'язаних, орієнтованих на задоволення споживачів процесів, які постійно поліпшуються завдяки лідерству керівництва і залучення персоналу, діючих на підставі фактів, а також взаємовигідних стосунків з постачальниками.

- Система управління безпечністю харчових продуктів (ISO 22 000:2018) – попереджувальна система для забезпечення безпечності харчових продуктів (постійний аналіз небезпечних чинників та перевірка критичних контрольних точок на всіх етапах виробництва).

- Система екологічного керування (ISO 14 001:2015) – розробка та запровадження екологічної політики компанії, керування її екологічними аспектами.

- Система управління безпекою та гігієною праці (ISO 45 001:2018) – дає можливість організації управляти ризиками в області безпеки і гігієни праці і покращувати свої показники в цій області.

Чисельність працюючих компанії у 2017 році 2699 осіб, у 2018 році – 2830 осіб, 2019 році – 3460 осіб.

У компанії поширеним способом навчання є наставництво. Водночас швидке адаптування компанії до змін вимагає застосування сучасних інформаційних технологій (IT) у навчанні співробітників.

Для полегшення обліку та аналізу інформації використовується програмне забезпечення «1С: Підприємство 8», яке комплексно автоматизує кадрову політику підприємства, надає інформацію про кваліфікаційно-професійний рівень наявного персоналу та визначає необхідність у проведенні навчання.

Ще з 2014 року компанія почала співпрацювати з школою іноземних мов «Denis' School». Так щорічно близько 100 працівників мають змогу підвищити рівень знання мов та отримати відповідний сертифікат за кошти підприємства. Школа пропонує широкий асортимент послуг і є однією з найкращих шкіл Європи з 30 річним досвідом. Активно використовують свою онлайн-платформу з авторськими напрацюваннями, які дають змогу здобувачам ефективно вивчати іноземні мови. Мультимедіа забезпечення пропонує проходження тестів, міні-ігор та перегляд коротких інформативних відео. Перевагами даної школи є онлайн підтримка 24/7, побудова занять індивідуально під потреби здобувачів.

Також починаючи з 2017 року на навчальній базі АТ «Оболонь» було проведено близько 20 різних тренінгів, половина з них пройшла у форматі онлайн-тренінгів. Серед них: «Управління персоналом: дієві інструменти мотивації», «Трейд-маркетинг. Найкращі стратегії у ритейлі», «Відкриття і нові продукти Mikrotik», «Нові процесуальні кодекси та проблеми застосування їх норм у 2019 році», «Оплата праці нові зміни», «Зміни в податковому законодавстві», «Системи управління безпекою та гігієною праці» та інші. Проведення занять онлайн в компанії зменшує витрати на проведення даних заходів, дозволяє повторне використання матеріалів і проведення роботи над помилками для покращення якості навчальних курсів [1].

В компанії АТ «Оболонь» в 2017 лише 13,45% штатних працівників були залучені до навчання за допомогою ІТ, вже у 2018 – 363 особи (16,45%) та у 2019 році 823 особи (23,79%), що свідчить про стрімкий розвиток напрямку навчання за допомогою інформаційних технологій.

У розрізі структури виробничого персоналу: частка технічного персоналу, залучених до навчання з ІТ, зросла з 10,84% (2017 р.) до 11,27% (2019 р.).

У розрізі структури управлінського персоналу:

в 2017 році переважна частка, залучених до навчання з ІТ – 49% належала керівникам, 25% – професіоналам, 26% – фахівцям;

у 2018 році зросла частка керівників – до 55%, але зменшилися частки професіоналів і фахівців до 22% і 23% відповідно;

у 2019 році зменшилася частка керівників до 52% і зросла частка професіоналів до 25%, і фахівців до 23%.

Щорічно АТ «Оболонь» проводить онлайн опитування серед персоналу у месенжері Viber з приводу оцінювання якості навчання за допомогою інформаційних технологій. Результати опитування в 2019 році наведено у рисунку 1.

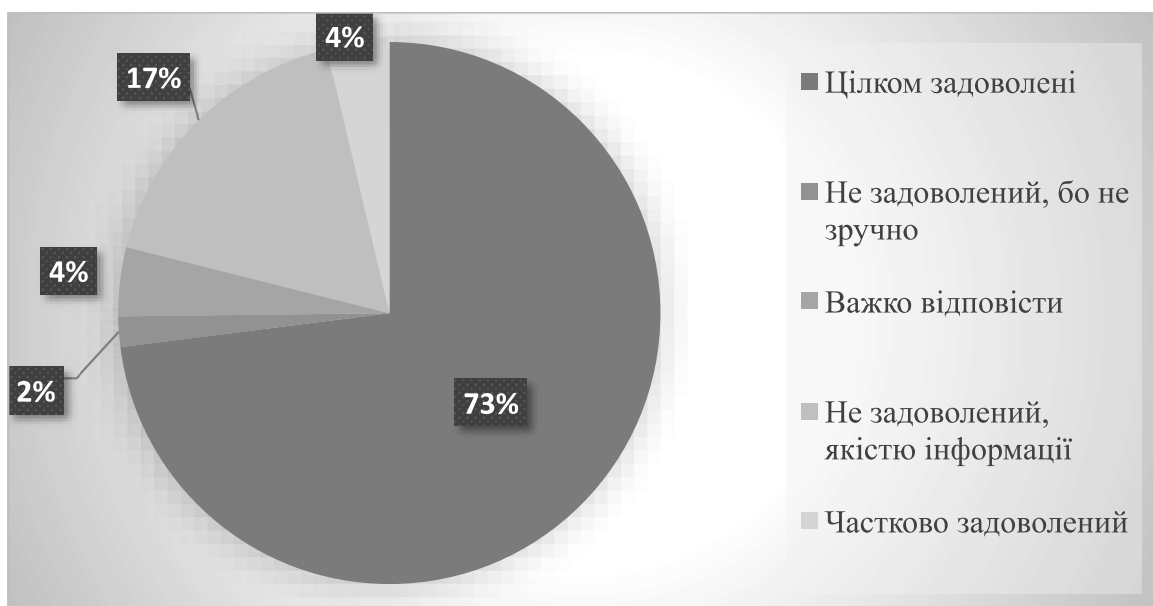
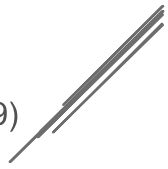


Рис. 1. Опитування з приводу якості навчання за допомогою інформаційних технологій працівників АТ «Оболонь» у 2019 році.



Відповідно до проведеного опитування визначено, що переважна більшість, а саме 73% штаних працівників компанії, які були залучені до навчання з використанням інформаційних технологій, цілком задоволені якістю навчання. Але є співробітники – 27%, які мали певні труднощі з освоєнням навчання з ІТ. Це свідчить, що компанії потрібно і далі зосереджувати зусилля на зростанні зацікавленості персоналу у навчанні з використанням ІТ.

Аби залучити та зацікавити персонал у навчанні необхідно створити онлайн платформу особистого та кваліфікаційного розвитку працівників. Щоб не тільки фахівці з відділу кадрової служби знали та планували, які курси, тренінги чи програми необхідно пройти працівнику для підвищення чи атестації, а й сам працівник. Таким чином особа, яка навчається, матиме змогу відкрито бачити та обирати доступні курси для вивчення з метою саморозвитку, самоудосконалення з різних галузей. Тут доречно згадати про досвід відомої компанії McDonalds, яка відкинула обмеження доступу до курсів залежно від посади співробітника і в результаті кожен працівник може проходити програми, що призначені навіть для керівництва [3]. Тому таку платформу необхідно буде наповнити цікавими, корисними та інтерактивними матеріалами, які з захопленням будуть вивчати працівники АТ «Оболонь». Дана платформа зможе враховувати особисті вподобання слухача та адаптуватися відповідно до його потреб та можливостей, адже буде мати інформацію про його навички, компетенції та вподобання. Найкраще для цього залучити спеціалістів зі штучного інтелекту, але ця процедура надто витратна і навіть для найбільшого українського експортера пива та мінеральних вод може виявитися недоцільною.

Також можна залучити чат-бота для проведення опитувань з приводу навчання. Чат-бот – це певний алгоритм, програма, яка надає відповіді відповідно до прописаних шаблонів у різних месенджерах з метою задоволення потреби користувача. За допомогою спілкування з ботом працівник може визначити цікаві для нього теми до вивчення чи звернути увагу керівництва на наявні проблеми в системі навчання.