

Морозов Д. М.

кандидат технічних наук, доцент

Галка В. О.

студент

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Сьогодні в умовах глобалізації та жорсткої конкуренції у процесі виробництва зростає роль людини як особистості. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку людські ресурси все більше визначаються не кількісними, а якісними характеристиками, тому курс на підсилення всієї системи управління персоналом тісно пов'язаний з кардинальним вирішенням проблем набору, підготовки і раціонального використання кадрів, проблеми сприяння діловій кар'єрі співробітників. Найуспішніші компанії світу, вони ж лідери в різних галузях, приділяють чимало часу на створення, просування та утримання конкурентної переваги власного персоналу. Такий підхід цілком відповідає поняттю «управління кар'єрою» як регламентованого процесу і являє собою комплекс заходів щодо впливу на організаційну та професійну кар'єру робітників на благо компанії.

Кар'єра – це результат свідомої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням протягом трудового життя людини. Це є самовираження, зміна навиків, знань, здібностей, просування вперед шляхом обраної діяльності, як у межах організації, так і поза нею. Кар'єра це не тільки службове просування, життя людини поза робочим місцем має значний вплив на кар'єру, є її частиною. Кар'єра – це процес зміни ролей, посад, статусів та положення в суспільстві за обраною стратегією чи обставин, здійснюваний задля забезпечення успішності в будь-якому виді діяльності за певним критерієм чи їх сукупністю.

Управління кар'єрою персоналу повинно ґрунтуватися на комплексному, стратегічному та індивідуальному підходах.

Комплексний підхід передбачає необхідність врахування впливу на процес формування та управління кар'єрою різноманітних факторів, які пов'язані як з особистістю людини (психофізіологічні, психологічні, соціально-демографічні і інші), так і з позаорганізаційними (сім'я, друзі і т.ін) і організаційними (корпоративна культура, стратегія, кадрова політика, відносини з безпосереднім керівником і інше) складовими мікросередовища.

Управління кар'єрою є стратегічним за своєю суттю, тому що для нього є характерним спрямованість у майбутнє, орієнтація на довгострокові перспективи і цілі. Тому воно повинно спиратися на стратегічний підхід, тобто передбачати наявність в організації загальної ціннісної установки, яка б визначала порядок і зміст рішень щодо розвитку персоналу, а також була пов'язана з іншими сферами діяльності організації.

В той час, як багато з нових, індивідуально спрямованих, ініціатив були вперше введені, їх часто розглядали як позитивний спосіб мотивування працівників. Відповідно організації говорили про своїх співробітників як про ключовий ресурс, пропозиція розвитку розглядалася як один із способів максимізації потенціалу всього персоналу.

Управління кар'єрою торкається престижу людини в очах оточуючих, її успішність є відображенням благоустрою і предметом гордості. Люди цінують свою кар'єру. Тому важливо не зашкодити. А це означає, що вплив на кар'єрний процес в цілому в організації повинен здійснюватися відповідно до індивідуальної кар'єри працівника, і управління кар'єрою повинно спиратися на мотиваційний підхід, ґрунтуватися на пріоритеті мотивації над розпорядництвом, соціально-психологічних методів впливу над адміністративними. Розвиток кар'єрного процесу в організації повинен сприяти включенню механізмів самоуправління кар'єрою на рівні кожного працівника. Отже управління кар'єрою має використовувати синергетичний ефект і бути резонансним.

З позицій підприємства процес управління діловою кар'єрою має включати такі етапи: визначення мети та завдань управління діловою кар'єрою персоналу; ідентифікація об'єктів та суб'єктів управління діловою кар'єрою; обґрунтування принципів діловою кар'єрою; обґрунтування доцільності та теоретичних засад застосування логістичного підходу в управлінні діловою кар'єрою; визначення переліку логістичних потоків та логістичних інструментів управління ними; побудова організаційної структури логістичної системи управління діловою кар'єрою з виділенням основних і допоміжних підсистем; діагностика кар'єрної компетентності персоналу; формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління діловою кар'єрою в формі бази даних планів розвитку кар'єри; здійснення управлінського впливу на логістичні потоки в процесі кар'єрного руху персоналу. Виділенню підсистем управління діловою кар'єрою повинно передувати обґрунтування теоретичних засад логістичного підходу, основою якого є кадрові потоки [1, 2].

Концептуальними засадами застосування логістичного підходу в управлінні діловою кар'єрою є: спрямованість управління на встановлення взаємодії кадрових потоків з фінансовими, матеріальними та інформаційними; оптимізація матеріальних, фінансових та інформаційних потоків, пов'язаних з ротацією та переміщення по системі посад; побудова оптимальної траєкторії переміщення внутрішніх кадрових потоків з метою підвищення ефективності виконання трудових функцій; створення можливості для конструктивної міжфункціональної взаємодії кадрових потоків на різних рівнях управління; організація руху інформаційних потоків, що опосередковують рух кадрових потоків; вибір і застосування оптимальних логістичних інструментів управління різними видами кадрових потоків [2].

Ефективним інструментом управління кар'єрою є індивідуальний план розвитку. План містить основну інформацію, необхідну для професійного розвитку, переходу наступний етап у розвитку кар'єри. А саме: soft і hard skills, які є важливими для цільової позиції, а також перелік навичок із загального

списку, над якими необхідно попрацювати у форматі «навичка та спосіб удосконалення»; основні завдання, які важливо виконати у процесі навчання; дати початку навчання та терміни виконання завдань; додаткове навчання: список необхідних книг, семінарів, вебінарів, відвідування внутрішньокорпоративних тренінгів; обмін досвідом, коли співробітника направляють спостерігати за процесами у відповідні навчання відділи та департаменти; дані про наставників, які займатимуться навчанням.

Керувати кар'єрою співробітників допомагає система регулярної оцінки показників ефективності та продуктивності (на предмет виконання КРІ та основних цілей). Підсумком такої оцінки може бути, наприклад, присвоєння чергового грейду чи категорії, які за системою преміювання збільшують чи зменшують винагороду працівника на певний коефіцієнт. Співробітники з найвищими показниками, як правило, насамперед розглядаються як кандидати для кар'єрних переміщень та підвищення на посаді.

Для забезпечення успішного функціонування організації, необхідно отримати повну віддачу від трудового потенціалу працівників, надати їм можливість для успішного професійно-кваліфікаційного розвитку та зростання. Управління кар'єрою є важливим і для співробітників, і для компанії. Люди завдяки тому, що їхні перспективи є прозорими та зрозумілими, працюють більш залучено, чітко розуміючи, який кар'єрний шлях можуть пройти в рамках компанії, на що можуть розраховувати (з точки зору розвитку та оплати праці) і що необхідно зробити, щоб досягти бажаного. Компанії це дозволяє знижувати рівень плинності і підвищувати продуктивність співробітників. Мотивація професійної кар'єри виконує важливі функції в трудовій діяльності працівника: сприяє зростанню активності робочої сили, прискорює процеси переміщення персоналу. Це сприяє підвищенню задоволеності працею, що дозволяє працівнику мати більш високе соціальне становище.

Література:

1. Мельникова К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2016. Вип. 17. Частина 3. С. 58-60.

2. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6884> (дата звернення: 30.10.2022).

Морозов Д. М.
кандидат технічних наук, доцент
Юдін О. Г.
студент

Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Ігрові техніки та технології з давніх часів використовуються в практиці. Поруч із працею і вченням, гра - один із основних видів діяльності людини, якому іманентно властива потреба у грі. Значення та ефективність людських практик у різних галузях культури вивчалися і вивчаються вченими в галузі філософії, філології, соціології, політології, психології та ін. Сучасний етап розвитку гуманітарної думки характеризує висування гри на роль основи інноваційної діяльності та тригера креативного мислення.

Здавалося б, феномен гри вже не настільки актуальний для досліджень. Проте поява покоління «цифрових аборигенів» (так стали називати дітей, які виростили в епоху Інтернету), що стимулювало, серед інших факторів, «перехід до нової освітньої парадигми (парадигми постіндустріального суспільства) і до нового типу освіти (технологічному чи проектно-технологічному)» [1], змушує по-новому поглянути на роль ігор, у тому числі комп'ютерних, в процесі навчання персоналу. Вважається, що феномен людської активності, який називається гейміфікацією, здатний зробити більш керованою і запланованою освітню діяльність, а значить, сприяти досягненню більш продуктивного результату.

Практика комп'ютерних ігор часто визнається громадською думкою як небезпека залежності і марнування часу. Однак деякі дослідники цієї галузі зазначають, що «негативний вплив комп'ютерних ігор сильно перебільшений, а позитивний не вивчений» [1, с. 130]. Зарубіжні дослідники і розробники комп'ютерних ігор також закликають серйозно замислитися про включення провідних ігрових механік в освітню практику.

Концепція гейміфікації, як і термін «гейміфікація» (gamification), вперше використані у 2002 р. Ніком Пеллінгом (Nick Pelling), американським програмістом та винахідником, набув широкої популярності до 2010 р., а сьогодні вже впевнено звучить у багатьох сферах людської діяльності (бізнес, управління персоналом, охорона здоров'я, освіта) і застосовується для позначення особливого способу вирішення різноманітних завдань різного ступеня складності.

Великі світові бренди (Microsoft, Volkswagen, Nike) використовують ігрові технології, залучаючи своїх клієнтів до ігор і стимулюючи продажі своєї продукції. Гейм-дизайнери розробляють ігри на серйозні теми, підключаючи геймерів до вирішення таких глобальних проблем, як голод, світові конфлікти, злидні, зміна клімату, хімію, мову та інші науки. Гейміфікація підвищує продажі,

перегляд сторінок ЗМІ, лояльність клієнтів, ефективність службовців, продуктивність освітніх процесів. Використання ігрових комп'ютерних механік для залучення аудиторії до різноманітної діяльності на сьогоднішній день стає трендом.

Нині успіх багатьох великих організацій полягає у постійному підвищенні рівня кваліфікації своїх співробітників, що відбувається на тлі стрімкого старіння професійних навичок.

Постійно зростаюча значущість творчого підходу при організації професійного розвитку персоналу та чітке розуміння її доцільності, призводить як до зниження мотивації співробітників у прагненні розвиватися в даній фірмі, так і негативно впливає на результати діяльності організації в цілому. Професійний розвиток це придбання співробітниками нових компетенцій, знань, умінь та навичок, які вони використовують чи використовуватимуть у своїй професійній діяльності.

Дослідники виділяють моделі організації професійного розвитку персоналу, які у свою чергу поділяються, з одного боку, на традиційні та нові, а з іншого – які проводяться на робочому місці та поза ним. Серед традиційних виділяють: інструктаж, зміна робочого місця (ротація), наставництво, метод ускладнюючих завдань, підготовка в проектних групах, лекції, конференції та семінари, ситуаційний аналіз (кейси), групова дискусія, ділові ігри, рольові ігри, самостійне навчання, дистанційне навчання, тренінг. Серед нових моделей навчання виділяють: коучинг, секондмент (командування), баддінг (товариство), shadowing, гейміфікація. Кожен з перелічених варіантів має свої особливості, переваги і недоліки, тому дуже важливо при впровадженні однієї з моделей враховувати специфіку та цілі організації [2, с. 41].

Однією з найцікавіших моделей професійного розвитку персоналу, що з кожним роком набирає все більшої популярності, є гейміфікація.

Гейміфікація (або ігрофікація - перев. з англійської gamificat) - це застосування підходів, характерних для комп'ютерних ігор, для неігрових процесів бізнесу, та інших областей з метою залучення користувачів та споживачів, підвищення їх залученості до вирішення прикладних завдань, використання продуктів, послуг [3, с. 70].

Обґрунтування цього підходу запропонував доцент кафедри правових досліджень та бізнес-етики у The Wharton School, University of Pennsylvania. Кевін Вербах. Він не є засновником даної моделі, тому що, проводячи дослідження, Вербах виявив велику кількість організацій, які проводили гейміфікацію, і досить давно, але не надавали цій моделі певної назви.

Необхідно відзначити, що не всі бізнес процеси можуть бути гейміфіковані, так як існують види діяльності, де використання ігор є не доречним.

Модель гейміфікації допомагає мотивувати на вирішення групи потреб, які не є дуже актуальними, наприклад, таких як навчання або дії, які є для кожного з нас менш цікавим і захоплюючим (бухгалтерський облік, юриспруденція, правила дорожнього руху). Використовуючи такий підхід до вивчення, багато знань можуть сприйматися співробітниками краще, ніж у межах традиційного

навчання - лекції, тренінги, семінари. Гейміфікація може створити додатковий інтерес до досить нудного предмета.

Однак, для деяких компаній, трудовим операціям у яких можна навчити за допомогою комп'ютерних технологій, метод гейміфікації є особливо цінним. У сучасних умовах на регіональному рівні зазвичай використовуються пасивні методи навчання, такі як наставництво, лекції, семінари і т.д.

Соціальний ефект при впровадженні гейміфікації у професійний розвиток персоналу полягає в тому, що наочність матеріалів навчання допоможе у сприйнятті працівниками одержуваної інформації, дозволяючи збільшити кваліфікаційні можливості працівника.

Таким чином, програма професійного розвитку персоналу організації із застосуванням моделі гейміфікації є реально здійсненою в межах організації і може сприяти кращому засвоєнню працівниками отриманої інформації і в подальшому застосуванні отриманих знань і навичок у роботі.

Література:

1. Барбер Майкл. Обучающая игра: аргументы в пользу революции в образовании. — М., 2007, — 349 с.

2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. /Эрик Берн. Екатеринбург: ЛИТУР, 2004. — 576 с.

3. Вербах К., Хантер Д. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса. МИФ. 2015. 70 с.

4. Гончарук Н. Що наше життя? Гра. /Н. Гончарук [Електронний ресурс]. //Контракты. — 2012. — № 40 — Режим доступу: <http://archive.kontrakty.ua/gc/2012/40/13-chim-pakhnut-remesla.html?lang=ua>

5. Поципук Е. Геймификация vs игровое обучение. [Електронний ресурс] /Е. Поципук // EduClub. — Режим доступу: <http://educub.com.ua/gejmifikaciya-vs-igrovoe-obuchenie/>

6. Що таке гейміфікація і як вона допомагає розворушити співробітників. Офіційний сайт Запорізької обласної федерації роботодавців, Запорізький обласний союз промисловців і підприємців (роботодавців) «Потенціал». [Електронний документ]. — Режим доступу: <http://www.potencial.org.ua/view/news/shcho-take-geymifikatsiya-i-yak-vonadopomagaie-rozvorushiti-spivrobitnikiv.html>

7. Gartner: Будувати бізнес-процеси будемо граючи. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.management.com.ua/tend/tend394.html>

8. Christy, Pettey. Analysts Explore the Role of Enterprise Architects in Gamification at Gartner Enterprise Architecture Summit 2011, May 9–10, London, and June 22–23 in San Diego. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.gartner.com/newsroom/id/1629214>