

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Белянінова А. І., Кармінська-Белоброва М.В.

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Ефективне управління розвитком персоналу прямо впливає на конкурентоспроможність і стійкість організацій в умовах сучасного бізнес-середовища. Впровадження інноваційних методів навчання сприяє підвищенню продуктивності працівників, посиленню їхньої залученості та лояльності до організації. Сучасними методами з найвищою ефективністю є деякі з наступних.

Мікронавчання – короткотривалі навчальні модулі (3-10 хв.). Суть методу полягає у фрагментації навчального контенту на невеликі, тематично завершені блоки, які можна засвоювати між основними робочими завданнями. За формою – це дистанційний метод індивідуального навчання, що може застосовуватись без відриву від робочого місця та не потребує значних витрат на впровадження [1]. Персоналізоване адаптивне навчання використовує алгоритми штучного інтелекту для створення динамічних навчальних програм, що автоматично адаптуються до темпу, рівня компетентності та стилю сприйняття інформації конкретного працівника. Метод передбачає безперервний аналіз успішності та коригування складності навчальних матеріалів, що забезпечує оптимальний рівень засвоєння знань. Належить до високовитратних дистанційних методів з можливістю реалізації як на робочому місці, так і поза ним, та має комплексне цільове спрямування [2]. Соціальне навчання базується на принципі, що 70% професійних знань здобуваються через взаємодію з колегами та спостереження. Методика передбачає створення внутрішніх професійних спільнот, платформ для обміну знаннями та колабораційних проєктів. Даний метод є груповим, класифікується як середньовитратний метод, що може реалізовуватися як на робочому місці, так і поза ним, та має переважно адаптаційне й мотиваційне спрямування [1].

Ситуативне або комплексне впровадження зазначених методів з урахуванням організаційної специфіки та стратегічних цілей сприяє побудові ефективної системи розвитку персоналу. Інвестиції у людський капітал через поєднання традиційних та інноваційних підходів не лише підвищують продуктивність, але й забезпечують сталий організаційний розвиток в умовах трансформаційних змін сучасного бізнес-середовища.

Література:

1 Noe R. A., Clarke A. D. M., Klein H. J. Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2014. Vol. 1, no. 1. P. 245–275.

2 Impact of AI on continuous learning and skill development in the workplace: A comparative study with traditional methods / Samuel Omokhafa Yusuf et al. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. 2024. Vol. 23, no. 2. P. 1129–1140.