

ЗАСТОСУВАННЯ L&D СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ПІДТРИМКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Рудь Д. В., студентка 4 курсу Навчально-наукового інституту економіки і менеджменту

Браташ М. А., старший викладач кафедри Менеджменту і публічного адміністрування

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Сьогодні, у мінливому та висококонкурентному бізнес-середовищі, для розвитку підприємств необхідно не тільки впроваджувати нові технології у діяльність, а й створювати можливості для розвитку персоналу, бо саме люди є одним з основних факторів стратегічного розвитку організацій.

Підтримка високопродуктивної компанії сьогодні означає, що необхідні члени команди, які постійно освоюють передові навички для вирішення нових завдань. Єдиний спосіб гарантувати, що це відбудеться в довгостроковій перспективі, – сприяти зростанню співробітників та інвестувати в них в рамках основної стратегії організації.

Стратегія навчання та розвитку (L&D) дозволяє організаціям створювати програми навчання для підвищення кваліфікації та перепідготовки співробітників, які відповідають корпоративним цілям і потребам, заснованим на змінах в бізнес-середовищі. Сильна стратегія L&D дозволяє персоналу отримувати знання та навички, необхідні для того, щоб бути досвідченими та продуктивними у своїй ролі, а також дозволяє організаціям розвивати лідерів зсередини[1].

Інвестування в навчання та розвиток персоналу має багато переваг для організації. За допомогою корпоративної стратегії L&D організації можуть вдосконалювати і підвищувати кваліфікацію співробітників, що володіють навичками, найбільш необхідними для конкретної ролі або проблеми в організації, тим самим підвищуючи продуктивність персоналу.

Стратегія допомагає шукати «таланти» всередині команди. Це показує співробітникам, що підприємство прагне розвивати таланти і просуває їх всередині команди. Також дозволяє організаціям більше довіряти своїм внутрішнім співробітникам, а внутрішні просування з більшою ймовірністю увінчаються успіхом – оскільки зовнішні співробітники на 61% частіше зазнають невдачі в порівнянні з внутрішніми співробітниками.

Застосування даної стратегії сприяє створенню системи обміну знаннями, що дозволяє легше адаптуватися новим членам команди, спрощує передачу проєктів між відділами чи співробітниками та допомагає у створенні прозорості на робочих місцях.

Стратегія допомагає «йти в ногу з часом», бо завдяки їй можна створювати прості у реалізації та ефективні програми перепідготовки кадрів,

які допоможуть підприємству адаптуватися до постійних змін у зовнішньому середовищі.

Завдяки застосуванню L&D стратегії персонал організації стає більш задоволеним своєю роботою, бо культура навчання та розвитку за своєю суттю орієнтована на співробітників. Це показує, що компанія вкладає гроші та ресурси в розвиток членів команди, в кращих співробітників, в результаті чого працівники розвивають свої навички, які можуть в подальшому використовувати для складання резюме, отримання підвищення по службі і підвищення зарплати.

Шляхом створення і використання L&D стратегії можна забезпечити більш високий рівень утримання кадрів, бо більш задоволений співробітник, в якого організація вклала ресурси і для якого було розроблено план розвитку, з набагато більшою ймовірністю залишиться в організації, що поліпшить показники утримання в масштабах всієї компанії.

Співробітники повинні брати активну участь у програмах навчання протягом всієї своєї кар'єри, щоб підвищити навички, необхідні для їх розвитку. Організації повинні підтримувати розвиток навичок персоналу шляхом проведення адекватних і відповідних навчальних занять для співробітників. Слід мати на увазі, що навчання підходить для формування як soft skills (комунікація, управління часом і т.д.), так і hard skills (технічних) співробітників.

Стратегія містить загальні підходи та інструменти для досягнення мети, але важливою особливістю L&D стратегії є персоніфікація, бо у всіх людей різний рівень володіння навичками та різні потреби щодо подальшого розвитку. Саме персоніфікація допомагає створювати індивідуальні шляхи для кожного члена команди. Індивідуальні потреби в розвитку повинні бути включені в оцінку або огляди розвитку, які ґрунтуються на цілях навчання і планах особистого розвитку.

Враховуючи, що ефективна реалізація стратегії L&D має вирішальне значення для успіху організації, важливо регулярно аналізувати та оцінювати використання навчальних заходів. Вплив стратегії обов'язково має бути виміряно.

Стратегія L&D повинна оновлюватися в міру зміни бізнес-середовища і в міру збору даних про ефективність навчальної діяльності. Це особливо важливо для того, щоб навчальні програми відповідали потребам як співробітників, так і сучасним тенденціям ринку.

Отже, постійне навчання та розвиток персоналу має позитивний вплив на діяльність організації в цілому та на забезпечення її конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі. Застосування L&D стратегії дозволяє створити систему безперервного навчання та розвитку співробітників згідно їх особистих цілей згоджених з місією і цілями компанії.

Література:

1. L&D Strategy | Learning And Development Strategy. IMD business school. URL: <https://www.imd.org/imd-reflections/corporate-reflections/l-d-strategy/> (дата звернення: 07.11.2021).

СИНЯ ЕКОНОМІКА - НАПРЯМОК РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Таргонська В. Б. студентка 2-го курсу гр. ГКЗ Навчально-науковий інститут будівельної та цивільної інженерії

Радіонова Л. О. канд. філос. наук, доцент, доцент кафедри філософії і політології

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, Україна*

Концепція «синьої економіки» вперше була позначена в матеріалах «Ріо+20» 2012 року, в цій концепції особливий акцент робиться на збереженні та стійкому раціональному використанні, виходячи з того, що здорові океанічні екосистеми більш продуктивні і є обов'язковою умовою формування стійкої економіки використання океанів. Для забезпечення переходу до цього нового підходу Продовольча та сільськогосподарська організація (ФАО) сформулювала ініціативу «синього зростання», засобами якої вона зможе допомогти країнам у розробці та здійсненні порядку денного «синьої економіки» та «синього зростання».

Ідеологом концепції синьої економіки є бельгійський підприємець, економіст, Гюнтер Паулі. Час міняти наші традиційні підходи до навколишнього середовища настав. Екологічна катастрофа, що насувається, викликана життєдіяльністю людини на планеті, і природні катаклізми, що почастишали, є наслідком споживчого і ставлення людей до своєї землі. На думку Гюнтера Паулі, синя економіка призведе до енергетичного успіху людей та регіонів нашої планети [1].

Основні принципи Синьої Економіки:

- будь-який ресурс можна замінити іншим, якщо він необхідний виробництва;

- у природі немає відходів;
- будь-який побічний продукт є джерелом нового продукту.

Гюнтер Паулі розповідає, як він на власному досвіді зрозумів обмеження зеленої економіки та відмовився від, начебто, екологічного сучасного підприємства. Він купив збанкрутілу парфумерну компанію і створив на її базі найпотужніший у Європі екологічний завод, який виробляв біомило з пальмової олії. Завод був повністю замкнутий цикл виробництва, нуль шкідливих викидів у навколишнє середовище. Він дійшов висновку, що природа – найкращий друг і порадник у всьому, зокрема й у бізнесі.