

ТРЕНДИ ТА ІННОВАЦІЇ У СФЕРІ НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

БОЙКІВСЬКА Галина

кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Львівська політехніка»
<https://orcid.org/0000-0002-9978-7514>
e-mail: halyna.m.boikivska@lpnu.ua

ДУБЛЯНИК Ксенія

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»
Національний університет «Львівська політехніка»
kseniia.saladiak.mmempz.2023@lpnu.ua

ЛУЧКО Дмитро

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»
Національний університет «Львівська політехніка»
e-mail: dmytro.o.luchko@lpnu.ua

Статтю присвячено аналізу основних трендів та інновацій у сфері навчання і розвитку персоналу в умовах сучасних викликів, зокрема у контексті технологічних змін, глобалізації та швидкої адаптації до нових умов праці. У статті розглянуто ключові напрямки розвитку корпоративного навчання, зокрема використання цифрових технологій, онлайн-курсів, інтерактивних платформ та штучного інтелекту для персоналізації процесу навчання. Особлива увага приділена важливості гнучких методів навчання, які сприяють розвитку навичок, необхідних для ефективної роботи в умовах постійних змін. Визначено основні інноваційні підходи до розвитку корпоративних університетів та академій, роль менторства та коучингу в підтримці професійного розвитку, а також необхідність інтеграції психологічних аспектів у навчальні програми для забезпечення емоційної стійкості та мотивації працівників. Обговорюються виклики, пов'язані з впровадженням нових технологій в навчальні процеси, а також необхідність розвитку soft skills серед працівників для ефективної взаємодії в сучасних умовах. Враховуючи актуальність теми у світлі глобальних змін, у статті пропонуються практичні рекомендації для організацій щодо адаптації навчальних програм до нових реалій і запровадження інноваційних підходів у процесі розвитку персоналу. Стаття також окреслює перспективи розвитку індустрії навчання та розвитку, враховуючи постійний розвиток технологій, потреби ринку праці та вимоги до професійної компетентності працівників у швидко змінюваному світі.

Ключові слова: інновації, навчання, розвиток персоналу, професійний розвиток, людський капітал, корпоративне навчання.

TRENDS AND INNOVATIONS IN EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT IN THE FACE OF MODERN CHALLENGES

BOIKIVSKA Galyna, DUBLIANYK Kseniia, LUCHKO Dmytro

Lviv Polytechnic National University

The article is dedicated to analyzing the main trends and innovations in the field of employee training and development in the context of modern challenges, particularly in light of technological changes, globalization, and the rapid adaptation to new working conditions. The paper examines key areas of corporate learning development, including the use of digital technologies, online courses, interactive platforms, and artificial intelligence to personalize the learning process. Special attention is paid to the importance of flexible learning methods that foster the development of skills necessary for effective work in environments characterized by continuous change. The study identifies the main innovative approaches to the development of corporate universities and academies, the role of mentorship and coaching in supporting professional growth, and the need to integrate psychological aspects into educational programs to ensure emotional resilience and employee motivation. It discusses the challenges associated with the implementation of new technologies in training processes, as well as the need to develop soft skills among employees for effective interaction in contemporary conditions. Given the relevance of the topic in light of global changes, the article offers practical recommendations for organizations on adapting training programs to new realities and introducing innovative approaches into the employee development process. The article also outlines the prospects for the development of the learning and development industry, taking into account the continuous advancement of technologies, labor market needs, and the increasing demands for professional competence in a rapidly changing world.

Keywords: innovation, learning, employee development, professional growth, human capital, corporate training.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасні тренди у сфері навчання і розвитку персоналу відображають необхідність адаптації підприємств до швидких змін в економічному, соціальному та технологічному середовищі. Одним із ключових завдань є створення інноваційних програм навчання, які враховують потреби працівників та сприяють їхньому професійному розвитку. Актуальними тенденціями є віртуальне навчання, застосування

штучного інтелекту для персоналізації програм, розвиток м'яких навичок, а також інтеграція технологій, що забезпечують гнучкість навчального процесу. Важливими також є тренди, які зосереджуються на психічному здоров'ї працівників та адаптивності до кризових ситуацій.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання професійного навчання та розвитку персоналу активно досліджуються як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями, серед яких А. Колот, О. Грішнова, Р. Винничук, В. Савченко, О. Лозова, Л. Шимановська-Діанич, М. Армстронг, Д. Рікардо. Професійний розвиток є предметом досліджень таких вчених, як Й. Ситник, Д. Богиня, Е. Лібанова, О. Кузнецова, О. Левченко, Г. Дмитренко, Л. Фільштейн. Внесок у дослідження задоволеності працею належить таким науковцям, як Л. Бахмутова, Д. Мак-Грегор, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, Л. Портер, В. Врум. Сучасні тренди у сфері навчання та розвитку персоналу акцентують увагу на необхідності індивідуалізації навчальних процесів, адаптації програм до швидких змін на ринку праці та розвитку гнучких механізмів навчання. В умовах постійних технологічних та організаційних трансформацій особливу увагу приділяють персоналізованим підходам до навчання, що враховують індивідуальні потреби та кар'єрні цілі працівників. Окрім того, ефективна оцінка результатів навчальних програм стає ключовим елементом, що дозволяє не лише виміряти результативність навчання, а й забезпечити постійне вдосконалення процесу розвитку людського капіталу.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Зазначена проблема, що стосується впливу сучасних трендів на навчання і розвиток персоналу, все ще залишається недостатньо розкритою в контексті практичного впровадження нових технологій та методик у компаніях. Оскільки зміни на ринку праці, зокрема в умовах постійної цифровізації та глобальних викликів, вимагають постійного вдосконалення підходів до навчання, залишаються невирішеними питання адаптації персоналу до нових вимог, зокрема в аспектах психологічної підтримки, розвитку лідерських якостей та впровадження технологічних рішень, що потребує глибшого дослідження та розробки ефективних стратегій для реалізації вказаних трендів.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає у вивченні актуальних трендів у сфері навчання та розвитку персоналу, що визначають стратегії сучасних підприємств для адаптації до змін у технологічному, соціальному та економічному середовищі. Стаття розглядає інноваційні методи та технології, такі як віртуальне навчання, штучний інтелект та персоналізація навчання, що дозволяють оптимізувати процеси розвитку співробітників. Окрему увагу приділено важливості м'яких навичок, інклюзивності та психологічної підтримки в умовах сучасних викликів, таких як війна та економічні труднощі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Сьогодні підприємства та організації визнають, що персонал є ключовим ресурсом, який формує культуру й визначає напрямок розвитку. Сучасні виклики, як-от COVID-19, глобальні економічні кризи, повномасштабна війна, нестабільність в поєднанні з кадровим голодом та нестачею талантів негативно впливають на ефективність роботи компаній. Впродовж останніх років українські компанії намагаються активно адаптуватися до змін у економічному, соціальному й технологічному середовищі, зокрема шляхом вдосконалення системи навчання й розвитку персоналу. Завдяки підвищенню попиту на розвиток навичок, зростанню уваги до утримання та залучення працівників, прогресу й швидкому розвитку технологій, корпоративне навчання та розвиток зазнає стрімкого зростання. Підприємства намагаються розробляти для персоналу структуровані програми навчання і розвитку, щоб забезпечити працівників найновішими та найактуальнішими знаннями й навичками.

Стрімкі зміни навколишнього середовища впливають на сферу управління персоналом та систему навчання й розвитку зокрема, формуючи нові тренди (рис. 1).

Можемо спостерігати, що у 2024 році тренди навчання і розвитку персоналу продовжують еволюціонувати, відповідаючи на швидкозмінні та зростаючі потреби ринку й вимоги до ефективності роботи. Важливою стратегією для підприємств є активне впровадження актуальних технологій навчання, а також інноваційних методик. Таким чином, першим трендом є розвиток віртуального, віддаленого навчання. Пандемія COVID-19 здійснила значний вплив на перехід до віртуальних та онлайн-рішень для навчання, забезпечивши можливість доступу до навчальних програм з будь-якого місця, тим самим полегшивши організацію таких програм на підприємствах. До ключових переваг віртуального навчання можна віднести гнучкість та доступність цифрових навчальних платформ, можливість для персоналу навчатися у власному темпі й відстежувати власний прогрес, оцінюючи результати в режимі реального часу.

Зважаючи на стрімкий розвиток технологічного простору, наступною тенденцією є розвиток штучного інтелекту, який досить часто використовується для полегшення й автоматизації рутинних завдань, створення індивідуальних планів навчання для кожного працівника, рекомендації необхідних для

проходження курсів чи програм, дозволяючи персоналу покращувати конкретні навички й компетенції з урахуванням професійних обов'язків та особистих досягнень. Згідно з даними звіту про навчання на робочому місці у 2024 році від LinkedIn, 4 з 5 працівників прагнуть дізнатися більше про можливості використання штучного інтелекту в їхній професії [6].

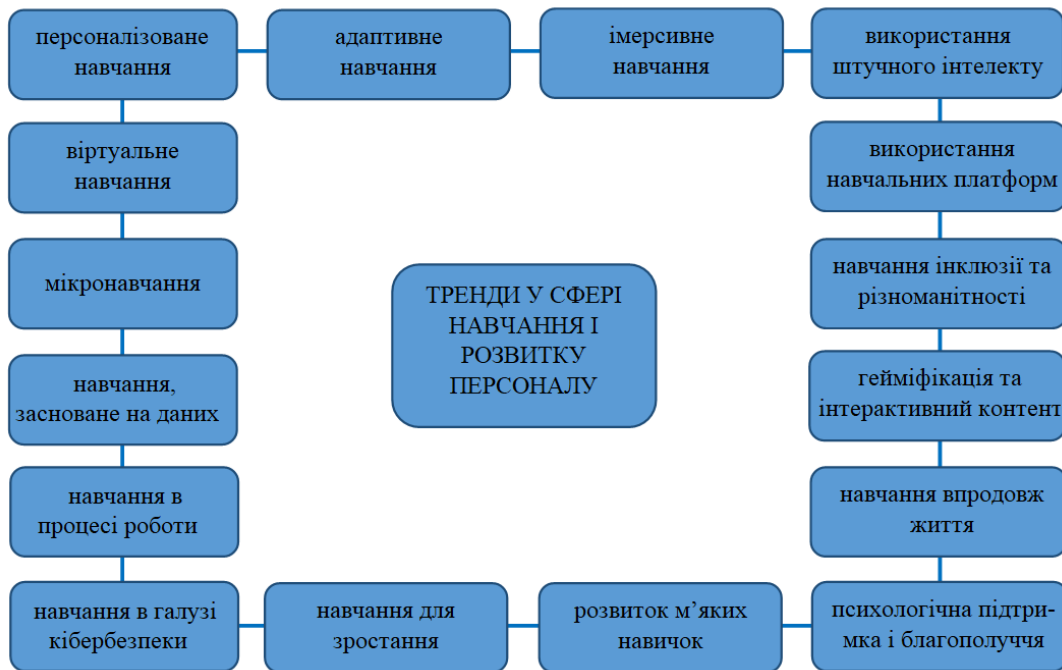


Рис. 1. Тренди у сфері навчання і розвитку персоналу

Джерело: розроблено автором за даними [1-5].

Відповідно до цього, дуже важливим стає персоналізоване навчання, яке формується на індивідуалізованому підході до кожного працівника та враховує потреби, вподобання, стилі навчання, які йому підходять на основі використання даних та аналітики, щоб підвищити ефективність, а також мотивацію та зацікавленість. Розуміючи, що з 2015 року набори професійних навичок змінилися приблизно на 25 відсотків, а до 2027 року очікується, що відсоток подвоїться, то вдалим варіантом є надання працівникам правильних інструментів, які допоможуть зберігати актуальність їхніх навичок та постійно залишатися конкурентоспроможними на ринку праці [5]. Збір та аналізування даних про навчальні процеси допомагає організаціям краще розуміти потреби своїх працівників та адаптувати під них навчальні програми, ідентифікуючи зони зростання та забезпечуючи додаткову підтримку своїм працівникам, тому важливою тенденцією є навчання, яке засноване на даних.

Ще одним трендом, який набуває популярності, є адаптивне навчання, яке дозволяє працівнику мати гнучкий графік занять, обирати індивідуальний час та слідувати власному темпу. Такий тип навчання відбувається шляхом розроблення алгоритмів та оцінок, які базуються на поведінці працівника та його компетенціях. Адаптивне навчання допомагає персоналу сприймати програми навчання і розвитку як можливість їхнього зростання, а не обов'язок. Наступним трендом є мікронавчання, яке фокусується на конкретній чіткій меті. Таке навчання може відбуватися у різних форматах, таких як: коротке відео, вікторина, вправа на 3-5 хвилин, подкаст, інфографіка. 47% команд навчання і розвитку планували впроваджувати програми мікронавчання у 2024 році [7]. Мікронавчання зазвичай розробляється для персоналу, який бажає навчатися на ходу та проводиться перед початком віртуального навчання, декілька днів після інструктажу чи тренінгу, допомагаючи працівникам краще освоїти нові знання.

Новою парадигмою корпоративного навчання, яке ґрунтується на мікронавчанні, є навчання в процесі роботи, що передбачає активний пошук працівником модуля навчання у конкретний момент робочого процесу, в якому працівник має потребу. Берсин Д. зазначає, що «за останні п'ять років ми зосередилися на «безперервному навчанні», відео і мобільних бібліотеках, тому створили парадигму навчання і рекомендацій на основі категорій і каналів, яка породила ринок платформ для навчання, системи мікронавчання, системи адаптивного навчання і нову еру рішень для доставки контенту на основі IT» [8].

Також тенденцією у сфері навчання та розвитку є навчання для зростання. Дослідницький звіт GSDC надає аналітику, що 89% фахівців з навчання та розвитку погоджуються, що формування навичок має вирішальне значення для майбутнього. При цьому, 59% працівників повідомили, що не проходили жодного навчання, тоді як 46% визнали відсутність необхідних навичок [9]. Зважаючи на ці дані, аспект підвищення кваліфікації та перекваліфікації потребує значної уваги навіть у випадку керівників підприємств. З початком повномасштабної війни в Україні це питання загострилось, адже від стійкості та лідерських якостей

керівництва залежало, чи продовжать компанії функціонувати та наскільки швидко зможуть відновитися. Тому дуже важливо розвивати лідерські якості, щоб швидко пристосовуватися до змін та розробити систематичний підхід до розвитку та зміцнення саме тих навичок, які є необхідними для діяльності бізнесу на усіх рівнях.

В сучасному світі розвиток м'яких навичок, як спілкування, вирішення проблем і емоційний інтелект є дуже важливими, адже допомагають ефективніше виконувати роботу, підвищують залученість і задоволеність працівників, дозволяючи їм почувати себе більш впевнено в робочому середовищі. У табл. 1 наведено м'які навички, якими має володіти працівник у 2025 році.

Таблиця 1

М'які навички необхідні працівнику у 2025 році

<i>Навичка</i>	<i>У чому проявляється?</i>
активне навчання	здатність швидко засвоювати та вдосконалювати нові знання та навички, продовжувати навчатися протягом всього життя, адаптуватися до змін в динамічному середовищі;
лідерство і соціальний вплив	уміння спрямовувати та мотивувати команду для досягнення спільних цілей, брати відповідальність за рішення, а також формувати сильний вплив у соціальній групі;
креативність та оригінальність	здатність генерувати нові ідеї, обирати нестандартні, унікальні рішення при виконанні завдань, пропонувати цікавих оригінальних стратегій;
інноваційність та аналітичне мислення	можливість розкладати інформацію на складові, уміння структурувати, аналізувати та співставляти дані, розпізнавати нові можливості для прийняття правильних рішень;
критичне мислення	здатність об'єктивно оцінювати інформацію, приймати зважені рішення, переконливо формулювати й обґрунтовувати свою думку та виявляти логічні помилки;
стресостійкість та гнучкість	вміння ефективно працювати в умовах стресу, виважено реагувати у напружених ситуаціях, не піддаватися зайвим емоціям, адаптуватися до нових обставин;
комплексне вирішення проблем	здатність шукати, накопичувати, глибоко аналізувати завдання й шукати ефективні рішення, знаходити причинно-наслідкові зв'язки, оцінювати наслідки прийнятих рішень;
програмування та використання технологій	використання в роботі нових технологій, опанування технічних навичок роботи з програмуванням та ІТ-сфери;
емоційний інтелект	уміння розуміти емоції інших, контролювати власні почуття, формувати здорові міжособистісні стосунки та ефективно взаємодіяти з людьми.

Джерело: розроблено автором за даними [10].

Розглянуті навички формують всебічно розвинену особистість та працівника, який здатний адаптуватися до змін, вирішувати складні завдання та ефективно взаємодіяти з іншими колегами. М'які навички, якими повинен володіти працівник, поєднують аналітичне мислення, високу емоційну зрілість, інноваційність і креативність, що є ключовими для досягнення успіху та високих результатів у різних сферах діяльності.

Наступним трендом, який стосується сфери навчання і розвитку персоналу, є навчання інклюзії та різноманітності. Такий тип навчання передбачає розроблення програм, які сприяють рівності, інклюзивності, враховують культурні відмінності, а також зменшують ризик упередженості та дискримінації. Таким чином, надаючи персоналу навички та знання, які стосуються питань інклюзії та різноманітності, організації створюють середовище, у якому кожен працівник може відчувати, що його поважають та цінують, що є важливим для процвітання підприємств надалі. Як зазначено в опитуванні Glassdoor Diversity Hiring Survey 2020, понад 76% шукачів роботи та працівників вважають різноманітну робочу команду вирішальним фактором при оцінці компаній і пропозицій роботи [4].

Також психологічна підтримка і благополуччя є однією з провідних та необхідних тенденцій. Сучасні складні політичні та соціальні обставини змушують організації впроваджувати у навчальні програми курси з психологічної підтримки, стрес-менеджменту, емоційного інтелекту, щоб запобігати вигоранню, сприяти емоційному і психологічному здоров'ю, забезпечувати баланс між роботою й особистим життям і створювати культуру відкритої комунікації й підтримки. Цей тренд акцентує увагу на важливості розуміння того, що добробут працівників впливає на їхню лояльність, продуктивність та залученість.

Згідно з даними дослідження, яке провела компанія Deloitte, найбільш актуальними темами у сфері навчання і розвитку у 2024 році є: резильєнтність, управління стресом; адаптивне / лідерство майбутнього; цифрове мислення / штучний інтелект, комунікація; різноманітність та інклюзія (рис. 2).

Аналіз наведених даних свідчить про те, що повномасштабна війна вплинула на систему навчання і розвитку персоналу, зробивши першочерговими темами, які стосуються психологічної стійкості, здатності долати труднощі, адаптуватися до змін, зберігати позитивний настрій в умовах кризи. Важливими також є лідерські якості, вміння мотивувати команду, приймати ефективні рішення та вести за собою, знати й розуміти сучасні технології та вміти використовувати їх для вирішення завдань; бути інклюзивними й плекати повагу до різноманітності для створення сприятливого середовища для всіх працівників. Ще однією важливою навичкою, яку необхідно здобувати в сучасному середовищі, є навчання в галузі кібербезпеки. Зважаючи на збільшення кількості кібератак, важливо надавати персоналу до навчальних програм з кібербезпеки задля підвищення їхньої обізнаності та інформативності в цій темі.

Що стосується наступного тренду – це використання навчальних платформ та систем для навчання та розвитку працівників. Системи навчання відрізняються своїми функціями, спрямованістю, а також інтеграціями з іншими організаційними системами й системами управління персоналом. При виборі

платформи чи системи, підприємства враховують наявні ресурси, кадрову стратегію та навчальні цілі, яких необхідно досягти. У табл. 2 наведено ключові системи, які можуть використовуватися у сфері навчання і розвитку персоналу.

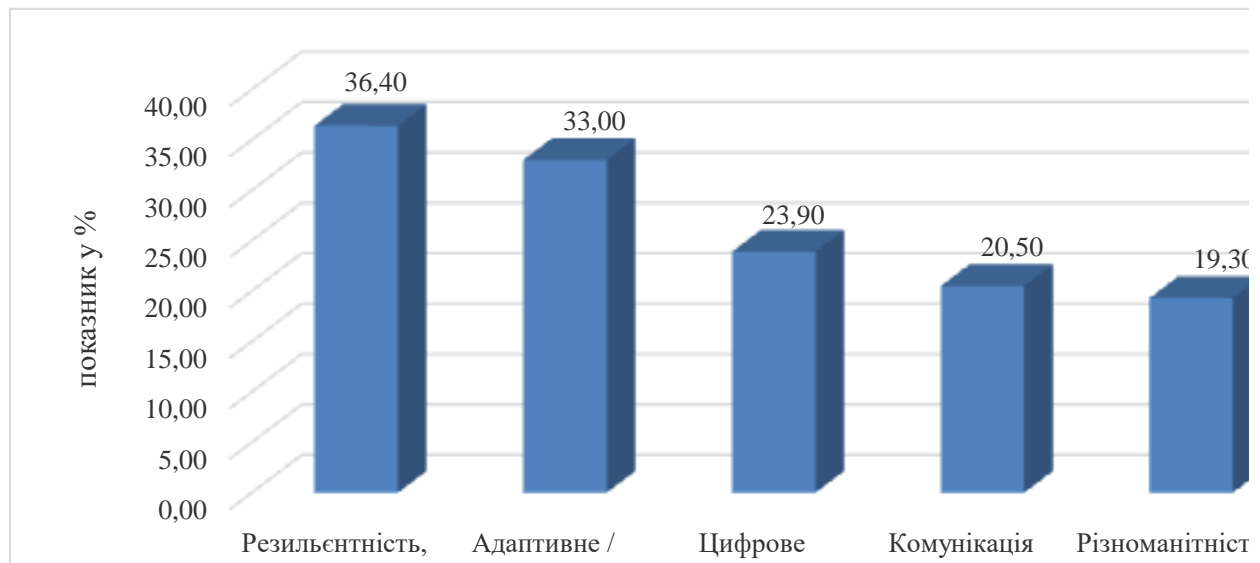


Рис. 2. Актуальні теми у сфері навчання і розвитку персоналу у 2024 році

Джерело: розроблено автором за даними [11].

Таблиця 2

Системи та платформи для навчання й розвитку персоналу

Система навчання	Опис
система управління навчанням (LMS)	спеціалізована система, яка керує та відстежує програми навчання працівників, зберігаючи в собі різні типи навчальних матеріалів; система розроблена для онлайн-навчання та містить функції, що дозволяють керувати вмістом, створювати курси й відстежувати оцінювання персоналу;
віртуальне навчальне середовище (VLE)	онлайн-платформа, що надає віртуальний простір для навчання, співпраці й взаємного спілкування завдяки тому, що містить дискусійні форуми, мультимедійний вміст й дозволяє оцінювати працівників;
платформа досвіду навчання (LXP)	цифрова платформа, яка пропонує персоналізований інтерактивний досвід навчання, кураторство вмісту та можливості соціального навчання та використовується для обміну знаннями, гнучкого й постійного навчання, щоб сприяти переходу працівників на вищий професійний рівень; така платформа містить усі стандартні функції системи управління навчанням, а також деякі додаткові функції для більш захоплюючого досвіду навчання, адже дозволяє використовувати елементи гейміфікації, створювати цікавий контент та надає аналітику успішності працівників;
система управління контентом (CMS)	система, що використовується для створення, надання й керування навчальним контентом, який включає відео, презентації, документи та інші навчальні матеріали;
платформа гейміфікації	платформа, яка використовує елементи ігрового дизайну, а також механізми, які здатні підвищувати залученість, мотивацію та результати навчання; така платформа містить таблиці лідерів, значки та винагороди;
система оцінювання	система, яка застосовується для того, щоб оцінити вміння, компетенції та знання персоналу; вона містить інструменти для створення тестів, опитувань та оцінювання ефективності;
програмне забезпечення бази знань	платформа, яка дозволяє працівникам ділитися знаннями та базами знань для навчання та розвитку, оскільки централізує весь навчальний матеріал.

Джерело: розроблено автором за даними [12-14].

Тож, програмне забезпечення, призначене для навчання та розвитку персоналу є корисним компонентом, адже допомагає полегшити процес навчання, гарантувати, що працівники отримують необхідні знання й навички та підвищать рівень задоволеності і залученості.

Платформи та системи здатні автоматизувати та оптимізувати різні аспекти робочого процесу навчання, зменшити витрати на розроблення й проведення навчальних занять у офлайн форматі, масштабувати програми розвитку, дозволяють працівникам навчатися у зручний для них час, а також надають можливість відстежувати, оцінювати і аналізувати ефективність навчання і результати кожного працівника. До передових систем навчання і розвитку персоналу належать: Smart Way; Moodle; Collaborator LMS; Talent LMS; Google Classroom; Litmos; SmartExpert; Unicraft; Northpass; Trainual LMS; Bridge LMS; AcademyOcean; Skilljar; Docebo; Workramp; LearnUpon [14].

Як вже згадувалось у попередніх пунктах, гейміфікація та інтерактивний контент є одним з найактуальніших трендів сьогодення для навчання і розвитку персоналу, оскільки підтримують високу

мотивацію та викликають у людей почуття і емоції, підвищуючи їхню залученість. Особливо цікавими та ефективними елементами гейміфікації є для молодих працівників, проте показують позитивні результати також у роботі зі старшими поколіннями. Підприємствам варто застосовувати методи симуляції, віртуальної реальності та ігор, які передбачають винагороди, виклики та формують в підсумку проходження таблиці лідерів, мотивуючи працівників до досягнення кращого результату.

Наступним пов'язаним з гейміфікацією трендом є іммерсивне навчання, яке полягає у повному або частковому зануренні у віртуальний світ, різні види змішання доповненої і віртуальної реальності. У табл. 3 пояснено відмінності між віртуальною, доповненою та змішаною реальністю.

Таблиця 3

Характеристика віртуальної, доповненої та змішаної реальності

<i>Технологія</i>	<i>Характеристика технології</i>
віртуальна реальність	передбачає зміну навколишнього середовища та зображення процесів, які не відбуваються у реальному житті; віртуальна реальність дозволяє навчитися виконувати небезпечні для життя та здоров'я процеси;
доповнена реальність	доповнює навколишнє середовище ключовими віртуальними елементами, допомагаючи розібратися з новими завданнями та механізмами;
змішана реальність	злиття реального і віртуального світу з метою створення нових середовищ і візуалізації, у якій цифрові і фізичні об'єкти співіснують і взаємодіють в режимі реального часу.

Джерело: розроблено автором за даними [14].

Сучасні цифрові технології, як віртуальна, доповнена та змішана реальність забезпечують в процесі навчання персоналу на підприємстві високу результативність, тому що дозволяє посилювати концентрацію уваги, швидко приймати рішення, створювати ситуації для навчання чи оцінки виконаної роботи, розглядати під іншим кутом зору звичні та нестандартні процеси, переміщуючись у віртуальному просторі, закріплювати навички через повторення та розбирати ситуації на складові частини.

Останньою, проте дуже важливою тенденцією є навчання впродовж життя, яке є каталізатором особистісного та організаційного зростання персоналу. Технологічний прогрес, мінливий характер роботи, динамізм сучасного бізнесу вплинули на цю тенденцію, зробивши її необхідністю та фактором успіху підприємств.

Опитування показують, що приблизно 86% працівників вважають, що професійне навчання є для них важливим, а 74% навіть готові використовувати особистий час для навчання поза робочим часом, щоб покращити свою кваліфікацію [14]. Навчання протягом усього життя є гнучким та враховує різносторонні потреби працівників, пропонує різні шляхи їхнього розвитку, дозволяє залишатися адаптивними і здобувати актуальні знання у своїй сфері, йдучи в ногу з часом та перетворюючи виклики на можливості.

Отже, можна підсумувати, що навчання та розвиток є одними із найважливіших елементів успіху організації. В сучасних умовах цифрової ери, глобалізації, стрімкого науково-технічного прогресу, коли знання і навички швидко старіють, формуються нові способи роботи, підходи до навчання, які відповідають зростаючим потребам ринку та дозволяють підприємствам ефективно працювати.

Програми навчання та розвитку націлені, перш за все, на визначення реальних потреб у навчанні персоналу та підвищення необхідних знань та навичок, а інструменти навчання допомагають спростити процес навчання, зробивши його максимально цікавим та візуалізованим для кращого сприйняття інформації, що відбувається шляхом автоматизації та цифровізації завдяки інноваційним методикам, використанню систем дистанційного та мобільного навчання, електронним платформам, які зможуть правильно персоналізувати навчальний досвід персоналу, відстежувати процес та оцінювати результати. Нові вимоги до віртуальної освіти потребують не лише цифрових знань, а також м'яких і особистих навичок. Таким чином, підприємства повинні сприяти побудові культури безперервного навчання за допомогою цілеспрямованих програм навчання та розвитку.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Проведене дослідження демонструє значний вплив сучасних викликів на систему навчання та розвитку персоналу. Адаптація до змін у соціальному, економічному та технологічному середовищі є пріоритетною для українських компаній. Виявлені тренди, такі як віртуальне навчання, розвиток штучного інтелекту, персоналізовані програми, адаптивне навчання, мікронавчання та інклюзивність, значно змінюють підходи до підготовки та розвитку працівників. Особлива увага приділяється гнучкості навчальних платформ і технологій, що дають можливість адаптувати навчання до індивідуальних потреб. Важливими є також м'які навички, зокрема емоційний інтелект та лідерство, які сприяють розвитку ефективних команд у сучасному бізнес-середовищі. Тренди, такі як стрес-менеджмент та психологічна підтримка, підтверджують потребу в комплексному підході до благополуччя працівників. Згідно з результатами дослідження, важливим аспектом є також підготовка до нових технологічних викликів, таких як кібербезпека. Підприємства повинні активно інтегрувати сучасні платформи для ефективного навчання, що забезпечить розвиток персоналу відповідно до нових вимог ринку праці.

Література

1. Gupta D. 18 Best Employee Training Methods & Techniques (2024) 2024. URL: <https://whatfix.com/blog/employee-training-methods/>
2. Кушнірук М. HR-тренди для бізнесу: найголовніше у 2024 році. HR Tech – 2024. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/hr-trendy-dlya-biznesu-golovne-u-2024>
3. Безперервне бізнес-навчання співробітників: тренд чи необхідність? 2023. URL: <https://osvita.ua/news/90964/>
4. Selander F. 16 learning and development trends 2024 to discover today. Lingio. 2024. URL: <https://www.lingio.com/blog/learning-and-development-trends>
5. Тренди в напрямку навчання та розвитку персоналу. A-HR Pro. URL: https://www.a-hr.pro/ua/blog/education_trends/
6. Workplace Learning Report 2024. LinkedIn. 2024. URL: <http://surl.li/eahoif>
7. Trisca L. Employee Development Statistics You Need to Know Right Now. Deel. 2024. URL: <https://www.deel.com/blog/employee-development-statistics/>
8. Bersin J. A New Paradigm For Corporate Training: Learning In The Flow of Work. – 2018. URL: <https://joshbersin.com/2018/06/a-new-paradigm-for-corporate-training-learning-in-the-flow-of-work/>
9. A Peek Into Employee Training and Development Trends in 2024. GSDC. 2024. URL: <https://www.gsdccouncil.org/blogs/a-peek-into-employee-training-and-development-trends>
10. 33.Топ-10 корисних навичок у 2025 році. Донецький обласний центр зайнятості. URL: <https://don.dcz.gov.ua/publikaciya/top-10-korysnyh-navychok-u-2025-roci>
11. 2024 L&D Kaleidoscope: дослідження трендів у сфері навчання та розвитку персоналу. Develor. 2024 URL: <https://www.develor.com/unlocking-insights-the-ld-kaleidoscope-2024-report/>
12. Brown J. What is Employee Training And Development (From A To Z). Helpjuice. – 2024. URL: <https://helpjuice.com/blog/employee-training-development>
13. Siocon G. What Is Employee Training (+ How To Develop an Employee Training Program). URL: <https://www.aihr.com/blog/employee-training/>
14. Рушанський С. Тренди онлайн навчання в 2024 році в Україні та 20 LMS для побудови системи навчання персоналу. Smart Way to development. – 2023. URL: <https://smartway.pro/uk/blog/trendi-onlajn-navchannya-v-2024-roczy-v-ukrayini-ta-30-lms-dlya-pobudovi-sistemi-navchannya-personalu>

References

1. Bersin, J. (2018). A new paradigm for corporate training: Learning in the flow of work. Josh Bersin. Available at URL: <https://joshbersin.com/2018/06/a-new-paradigm-for-corporate-training-learning-in-the-flow-of-work/>
2. Brown, J. (2024). What is employee training and development (From A to Z). Helpjuice. Available at URL: <https://helpjuice.com/blog/employee-training-development>
3. Gupta, D. (2024). 18 best employee training methods & techniques. Whatfix. Available at URL: <https://whatfix.com/blog/employee-training-methods/>
4. Kushniruk, M. (2024). HR trends for business: The key issues of 2024. HR Tech 2024. Available at URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/hr-trendy-dlya-biznesu-golovne-u-2024>
5. Klyuchovi HR-trendy 2024 roku: shcho chekaye na sferu rekrutynhu? (2023). Robota.ua. Available at URL: <https://budni.robota.ua/recruiting/klyuchovi-hr-trendi-2024-roku-shho-chekaye-na-sferu-rekrutingu>
6. Litovorych, O. V., & Karyi, O. I. (2020). Vikorystannya adaptivno-interaktyvnykh system u protsesi navchannya personalu. Ekonomichnyi prostir, 159, 58-61.
7. Rushanskyi, S. (2023). Trends in online learning in Ukraine in 2024 and 20 LMS for building a training system for employees. Smart Way to Development. Available at URL: <https://smartway.pro/uk/blog/trendi-onlajn-navchannya-v-2024-roczy-v-ukrayini-ta-30-lms-dlya-pobudovi-sistemi-navchannya-personalu>
8. Selander, F. (2024). 16 learning and development trends 2024 to discover today. Lingio. Available at URL: <https://www.lingio.com/blog/learning-and-development-trends>
9. Siocon, G. (2024). What is employee training (+ how to develop an employee training program). AIHR. Available at URL: <https://www.aihr.com/blog/employee-training/>
10. Top-10 useful skills in 2025. (2024). Donetsk Regional Employment Center. Available at URL: <https://don.dcz.gov.ua/publikaciya/top-10-korysnyh-navychok-u-2025-roci>
11. Trends in employee education and development. (n.d.). A-HR Pro. Available at URL: https://www.a-hr.pro/ua/blog/education_trends/
12. L&D Kaleidoscope: A study of trends in employee learning and development. (2024). Develor. Available at URL: <https://www.develor.com/unlocking-insights-the-ld-kaleidoscope-2024-report/>
13. Trisca, L. (2024). Employee development statistics you need to know right now. Deel. Available at URL: <https://www.deel.com/blog/employee-development-statistics/>
14. Workplace Learning Report 2024. (2024). LinkedIn. Available at URL: <http://surl.li/eahoif>