

Розвиток персоналу як інструмент залученості членів команд в середовищі BANI-світу

Олег Мушинський

*аспірант кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: mushynskyyo1u@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0003-4377-8341*

В умовах глобальних та комплексних змін, особливо після пандемії Covid-19, спостерігається істотна трансформація ринку праці. Відповідно до концепцій життєдіяльності суспільства, сьогодні визначальною моделлю є BANI-світ. Дана модель базується на чотирьох компонентах:

- крихкість (Brittle) – цей компонент описує вразливість та хиткість систем, які не здатні адекватно протистояти глобальним викликам та тривалим кризовим ситуаціям;
- тривожність (Anxious) – відображає стан високої невизначеності та тривожності, що характеризує сучасний соціально-економічний ландшафт;
- нелінійність (Nonlinear) – підкреслює непередбачуваність та складність взаємозв'язків подій, що ускладнює прогнозування та планування;
- незрозумілість (Incomprehensible) – вказує на зростаючу складність та непрозорість навколишнього середовища.

В контексті BANI-світу, однією з важливих проблем є підтримка залученості членів команд. Один з проявів BANI-світу є масове емоційне вигорання та добровільне звільнення людей. Залученість персоналу є критично важливою для менеджерів, оскільки це безпосередньо впливає на ефективність виконання проєктів, задоволеність клієнтів, інноваційний потенціал продуктів та послуг. Висока залученість сприяє не тільки збереженню працівників, але й відкриває їх потенціал, підвищуючи загальну продуктивність та ефективність організації.

Одним із інструментів збереження залученості та організаційної прихильності є розвиток персоналу. Цей процес, передбачає надання співробітникам можливостей для набуття нових знань та розвитку навичок, відіграє важливу роль у підвищенні їхньої ефективності та продуктивності. Крім того, систематичний розвиток персоналу сприяє зростанню мотивації, лояльності та відданості учасників команд, а також підвищує їх зацікавленість у розробці продуктів та послуг. Важливість розвитку персоналу полягає в тому, що це не просто одноразовий захід, а безперервний процес, який спрямований на якісне вдосконалення компетенцій співробітників [1].

Теорія соціального обміну підтверджує зв'язок між практикою розвитку людських ресурсів та організаційною прихильністю. Вона постулює, що взаємовідносини між співробітниками та організацією базуються на принципі обміну, де сприйняття організаційної підтримки та інвестицій у розвиток співробітників значно впливає на їх ставлення та поведінку, ведучи до підвищення загальної ефективності та продуктивності.

Однак, у контексті складного та непередбачуваного BANI-світу, практики розвитку персоналу мають враховувати тенденції інновацій організації та особливості гібридного робочого середовища [2]. Це включає забезпечення ефективної взаємодії у командах, де присутні різноманітні форми праці, включаючи дистанційну та гібридну роботу, інтеграцію команд з людьми та автономними агентами, а також управління різними поколіннями співробітників.

Креативність та критичне мислення є фундаментальними компетенціями у BANI-світі. В умовах постійної еволюції технологій і зміни ринку праці, традиційні рутинні завдання все більше піддаються автоматизації. У зв'язку з цим, набувають актуальності нерутинні навички, такі як аналітичні здібності та міжособистісні компетенції.

Однією з ключових складових сучасного розвитку персоналу є формування емоційного інтелекту учасників команд. Цей аспект стає особливо значущим у контексті розподіленого лідерства, де кожен член команди може виявляти лідерські якості та впливати на загальний дух і напрямок діяльності. Розвиток емоційного інтелекту, що включає навички емпатії, самосвідомості та саморегуляції, стає важливим фактором мотивації та забезпечення психологічної стабільності в колективі, що підвищує продуктивність та задоволеність працею.

Отже, в нових умовах бізнес-середовища, акцент у розвитку персоналу зміщується з традиційного вивчення конкретних навичок на розвиток більш глобальних компетенцій, таких як мислення та метакогнітивні навички. Метакогніція, або рефлексивна обізнаність про власні процеси мислення, є ключовим компонентом в цьому підході.

Серед інноваційних концепцій, що з'являються у цій галузі, варто зазначити підхід НІКС-мислення наукової школи VARIORUM, який орієнтований на формування чотирьох аспектів мислєдїяльності: креативного, нечіткого, інтерактивного та системного [3]. Цей підхід корелює з прогнозами Всесвітнього економічного форуму (WEF), який вказує на зростання значущості креативних, системних і інтерактивних (управління талантами) навичок у період 2023-2027 років [4].

Таким чином, стратегія розвитку персоналу в сучасних умовах глобальної нестабільності та орієнтації на людину повинна зосереджуватися на формуванні мислення та метанавичок. Це сприятиме підвищенню продуктивності команд шляхом ефективного залучення та розвитку талановитих кадрів.

Ключові слова: залученість; BANI-світ; розвиток персоналу; мислення.

Список використаних джерел:

1. Мантур-Чубата О., Шелест І., Данілкова А., & Зелена М. (2022). Розвиток персоналу як невід'ємна частина стратегії управління персоналом. *Innovation and Sustainability*, (4), 71–78. <https://doi.org/10.31649/ins.2022.4.71.78>.
2. Bushuyev, S., Bushuyeva, N., Murzabekova, S., & Khussainova, M. (2023). Innovative development of educational systems in the bani environment. *Scientific Journal of Astana IT University*, 14(14), 104–115. <https://doi.org/10.37943/14YNSZ2227>.

3. Рач В. А. Медведєва О.М. (2015). Комунікаційно-знаннєва онтологія формування мисленнєвої НІКС-методології менеджерів проектів. *Управління проектами та розвиток виробництва*. (56), 109-123. URL: <http://pmdp.org.ua/images/Journal/56/11.pdf>.
4. *Future of jobs: These are the most in-demand skills in 2023 - and beyond*. (2023, May 2) *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2023/05/future-of-jobs-2023-skills/>.