

рактер праці, інноваційність процесів, професійний розвиток і безпечні і комфортні умови праці. Тоді вітчизняні компанії покращать свої позиції в світовому рейтингу та підвищать рівень конкурентних переваг. Це стане наступним кроком інтеграції української економіки до глобального ринку товарів і послуг.

### **Література**

1. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 1. — С. 34-40.
2. Фіненко О.Ю. Сучасні світові тенденції розвитку теоретико-методичних аспектів професійної підготовки // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2015. — № 1. — С. 237—243.
3. Фіненко О.Ю. Сучасна форма бізнес-освіти та економічної освіти: варіанти консенсусу // Інновації в бізнес-освіті [Електронний ресурс]: зб. Матеріалів II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 18 листоп. 2016 р., м. Київ/М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана[та ін.];редкол.: ОВ Востряков (голова)[та ін.]. — Електрон. текст. дані. — К.: КНЕУ, 2016. — С. 91—92. — Режим доступу: <http://ibe.kneu.org>.
4. The official site of World Economic Forum (2017), The best companies to work for in 2017 written by Andrea Willige, Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2017/02/best-companies-to-work-for-in-2017/>

УДК 331.3

**Волобоєва І.О.,**  
асистент,  
кафедра управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

### **СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ**

Соціальні перетворення останніх десятиліть внесли серйозні зміни в раніше сформовану систему професійного розвитку. Частина завдань професійного розвитку персоналу як і раніше вирішується в традиційних формах вищої та середньої професійної освіти, частина покладається на служби зайнятості. Велике значення в цьому питанні набуло корпоративне навчання і курси короткострокової підготовки та перепідготовки. Змінюється сама концепція професійної освіти: «від освіти на все життя до освіти

через все життя», тобто провідною стає ідея безперервної освіти, що сприяє розвитку людини як особистості протягом усього життя, підвищенню можливостей його трудової та соціальної адаптації в мінливому світі.

Існують різні визначення даного поняття, які доповнюють один одного. Професійний розвиток персоналу охоплює напрямки професійного вибору, лінію побудови кар'єри, особливості професійної поведінки на роботі, наявність професійних досягнень, задоволеність від процесу і результатів праці, ефективність освітньої поведінки особистості, зміна або стабільність робочого місця, професії.

У сучасному суспільстві існує багато методів професійного розвитку. Вони можуть доповнювати один одного, об'єднуючись в цикли або модулі навчання, кожен з яких має свою мету, тривалість, форми навчання, склад викладачів та інше. До основних і найрозповсюдженіших методів відносяться такі:

- лекція — усна передача інформації з використанням засобів наочності;
- семінар — спільне обговорення питань, пошук рішення проблем;
- навчання із застосуванням інформаційно-комп'ютерних технологій — подання освоюваного змісту у поєднанні візуально-образної та текстової інформації, графіків, показу об'єкта вивчення в динаміці;
- дистанційне навчання — використання засобів телекомунікації для навчання на значній відстані між викладачем і учнем;
- кейси — метод передбачає всебічний аналіз вивчення ситуацій, що склалися в тій області діяльності, в якій працівник підвищує свою компетентність;
- тренінг — основна увага спрямована на практичну сторону справи де допоміжна роль відводиться розгляду теоретичних питань;
- ділова гра — моделювання різних сторін професійної діяльності працівника;
- рольові ігри — працівник, що підвищує компетентність, виконує закріплену за ним роль у певному сюжеті гри;
- розбір «завалів» — імітації ситуацій, що часто зустрічаються в практиці. Приміром, виникає завдання впорядкування різноманітної інформації, що надійшла на стіл керівника (ділові папери, факси, доповідні записки) і прийняття необхідних рішень;
- коучинг — індивідуальне або колективне шефство досвідчених працівників над початківцями молодими співробітниками,

сприяння їх адаптації та професійного вдосконалення, прилучення до корпоративних цінностей;

- мозковий штурм — робота здійснюється в малих групах. Головна мета — формулювання рішення деякої проблеми. Запропоновані ідеї спочатку збираються, причому на цьому етапі пропозиції учасників не підлягають критиці. На наступних етапах в ході дискусії здійснюється їх розбір і вироблення остаточного варіанту пропозиції;

- консультування — звернення працівника за сприянням у вирішенні виробничих питань до авторитетного фахівця у відповідній області.

Серед методів професійного розвитку слід також зупинитися на підвищенні кваліфікації та перепідготовці працівників. Програми підвищення кваліфікації поділяються на кваліфікаційні програми, метою яких є отримання знань, необхідних для виконання нового виду професійної діяльності, або вдосконалення професійних знань і умінь у рамках наявної кваліфікації, і програми професійного розвитку, спрямовані на якісну зміну кваліфікації людини за допомогою вдосконалення професійних компетенцій, беручи до уваги нові соціально-економічні, технологічні умови та міжнародні вимоги та стандарти. Програми професійної перепідготовки націлені на придбання нових компетенцій, необхідних для виконання абсолютно нової професійної діяльності.

Професійний розвиток є чинником, який сприяє соціально-економічному розвитку країни та зростанню інтелектуального потенціалу суспільства. Гнучкість до змін у технічній, соціокультурній сферах, мобільність освітніх структур у реагуванні на вимоги ринку, різноманітність програм навчання, орієнтація на конкретного замовника сприяють розвитку системи професійного розвитку в освітньому просторі України.

У сучасних умовах професійний розвиток персоналу відповідає освітнім інтересам як окремої особистості, так і суспільства в цілому, як вимогам роботодавців, так і запитам працівників, і є ланкою, яка зв'язує між собою різні сегменти освітнього процесу і галузі економіки.