

Література

1. *В.М. Федорчук*. Тренінг особистісного зростання: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2014. — 250 с.
2. British Council Researcher Connect [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.britishcouncil.org/education/science/british-council-researcher-connect>.
3. У ЛДУБЖД відбулись тренінги на тематику активного навчання та педагогічного лідерства за участю сертифікованих британських тренерів [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://ldubgd.edu.ua/node/2632>.

УДК 331.54

Кичань О. М.,
канд. екон. наук, викладач,
Хижняк М. С.,
студентка,
Університетський коледж
Київський університет імені Бориса Грінченка

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Професійний розвиток — питання, актуальне повсякчас. Приймаючи у штат працівника, роботодавець очікує від нього вмінь і навичок, відповідних отриманій посаді. З плином часу виникають нові аспекти, що певною мірою змінюють існуючі вимоги до професіонала чи висувають принципово нові. Зрозуміло, що за таких умов, працівник повинен постійно оновлювати отримані знання та навички або здобувати нові. Якщо цього не відбуватиметься, то працівник втратить свою конкурентоспроможність на ринку праці, а отже, стане безперспективним кадром для потенційних роботодавців.

Конкурентоспроможність персоналу підвищує рівень конкурентоспроможності підприємства та вимірюється індикаторами. За індикаторами глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання персоналу підприємств, Україна займає 85 місце серед 140 обстежених країн світу[5].

З огляду на це, у професійному розвитку зацікавлені обидві сторони трудових відносин: і робітники, і роботодавці.

Що таке професійний розвиток? Це безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток

кар'єри та підвищення кваліфікації [1]. Цей процес дозволяє працівникові здобути нові знання, вміння та навички, які він буде використовувати в своїй подальшій професійній діяльності.

Система професійного розвитку працівників затверджена Законом України «Про професійний розвиток працівників». Згідно з цим законом, безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації [3].

Професійне навчання працівників — комплексне поняття. Його складові детальніше зображено на рис 1.

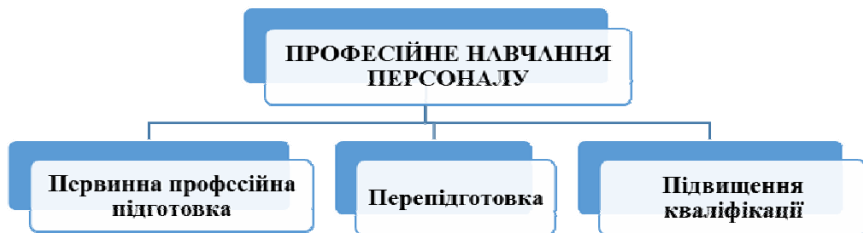


Рис. 1. Складові процесу професійного навчання персоналу*
*систематизовано автором

Під час первинної професійної підготовки працівник здобуває професійно-технічну освіту (якщо раніше не здобув робочої професії) або спеціальність. Це дозволяє отримати рівень професійної кваліфікації, достатній для забезпечення необхідного рівня продуктивності праці.

У процесі перепідготовки робітники або спеціалісти з вищою освітою, за умови, що раніше вони пройшли первинну професійну підготовку у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, здобувають професійно-технічну чи вищу освіту за іншою професією (спеціальністю). Науково-технічний і соціальний прогрес вносять зміни в усі сфери діяльності людини. Це вимагає відповідних змін отриманої спеціалістом базової освіти. Сьогодні система освіти України дає змогу працівникам і керівникам оволодіти новою спеціальністю у відповідних навчальних закладах.

Підвищення кваліфікації — це навчальний процес, спрямований на розвиток і удосконалення знань, умінь і навичок у конкретному виді спеціальної діяльності, обумовлене постійною зміною змісту праці, удосконаленням техніки, технології, організації виробництва

і посадових переміщень [1]. Таке навчання може проводитись з повним (до трьох тижнів) або частковим (до шести місяців) відривом від роботи. Для максимальної продуктивності навчального процесу, рекомендована кількість осіб у групі не повинна перевищувати тридцяти чоловік. Підприємства або навчальні заклади, що організовують даний вид навчання, розробляють короткострокові навчальні плани і програми. По закінченню навчання абітурієнти складають іспити або захищають курсові роботи.

Фінансування заходів підвищення кваліфікації здійснюється за рахунок підприємств. Нині в Україні на професійне навчання персоналу на виробництві виділяється близько 1 % від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня в середньому становить 11 років. Тоді як у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників складає близько п'яти років, в Японії — від одного до півтора року. За рахунок фінансових ресурсів підприємств щороку охоплюється системою професійного навчання 11,5 % облікової кількості штатних працівників [4].

Також ефективною практикою вважається відправлення працівників на стажування закордон. Це дозволяє не лише переймати досвід технологічної сфери, а ще й соціальної взаємодії в трудових колективах з іншою ментальністю.

Таку форму професійного навчання використовують великі підприємства всіх країн світу. В Україні відправлення працівників на стажування за кордон здійснюють 12 % промислових підприємств. Особливо популярною дана форма професійного розвитку персоналу є в суднобудівній, металургійній і переробній галузях [2].

Для підвищення ефективності програм професійної підготовки слід застосовувати фактор особистої зацікавленості в подальшому розвитку, як у напрямку оволодіння новими трудовими навичками, так і в напрямку матеріальної зацікавленості.

Отже, професійний розвиток персоналу підприємства повинен здійснюватися на основі програм підготовки та підвищення його кваліфікації, з метою підвищення рівня професійних навичок, мобільності, конкурентоспроможності, зростання економічних показників підприємства, продуктивності праці та заробітної плати.

Література

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник / Людмила Балабанова, Олена Сардак: Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. — К.: Професіонал, 2006.

2. Дрозач М. Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 6. — С. 47–51.

3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» (Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2012. — № 39. — Ст. 462).

4. Юрик Я.І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я.І. Юрик, В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування — 2014. — № 1. — С. 67–87.

5. The Global Competitiveness Report 2016–2017 / Klaus Schwab (ed.) // World Economic Forum. — Geneva, Switzerland. — 2016.

УДК 331.08

Островерхов В.М.,
канд. екон. наук, доц.,
Хрустальова Ю.В.,

Тернопільський національний економічний університет

КОУЧИНГ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

У сучасному ринковому середовищі організації можуть досягти успіху тільки в тому випадку, якщо їм вдасться удосконалити методи своєї роботи і досягнути високого рівня. Організації змушені працювати ефективно, створюючи нові системи відносин зі своїми співробітниками. У зв'язку з цим зростають вимоги до персоналу: йдеться підвищення його компетентності, вдосконалення професійних навичок тощо. Всі ці питання розглядає коучинг. Коучинг — це система принципів і прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості та групи людей, а також забезпечують максимальне розкриття й ефективну реалізацію цього потенціалу. Тому дослідження даної теми є обґрунтовано актуальним.

Коучинг як основу розвитку персоналу в умовах інноваційного середовища досліджують вчені Дж. Уїтмор, Н. Томашек, Б. Трейсі. Заслуговує уваги діяльність М. Нагари, О. Кузьміна, В. Брича, В. Полонського, В. Савченко, А. Фомічова, Г. Щокіна. Однак наявність дискусійних питань у даній проблемі потребує подальших досліджень.

Основним завданням є дослідження коучингу як основи розвитку персоналу в умовах іновваційного середовища.