

О. А. Колесник, ст. викладач,
здобувач кафедри «Управління персоналом
та економічної теорії» Східноукраїнського
національного університету імені Володимира Даля

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК: ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

АНОТАЦІЯ. Будь-яка організація, в тому числі й освітня, на перше місце у своєму функціонуванні ставить досягнення першості у своїй сфері діяльності. Маючи на меті успіх, управлінець повинен бути скерований перш за все на розвиток власного управлінського потенціалу та потенціалу підлеглих, адже професійна діяльність — одна із сфер самореалізації особистості, де людина має можливість розкрити, проявити та розвинути здібності, особистісні та професійні якості, зробити кар'єру.

Персонал організації, з його професійними знаннями, вміннями, навичками є одним із її чи не найголовніших ресурсів, основним її капіталом. Дана концепція — концепція людського капіталу — бере свій початок ще з XVII ст., коли У. Петті висунув ідею першорядної цінності трудових навиків населення в національному багатстві країни, цю ж ідею розвинув А. Сміт, включивши знання і кваліфікацію в основний капітал суспільства.

З 90-х років персонал починає розглядатися як основний ресурс організації, що й визначає в першу чергу успіх діяльності всієї організації, і яким необхідно грамотно керувати, створювати умови для його розвитку. Бо якщо організація збирається вижити в майбутньому, то їй необхідно шукати шляхи ефективного використання індивідуальних людських здібностей, а це як раз і є цінністю у новій реальності — у XXI столітті.

«В епоху сучасної ринкової цивілізації трудові ресурси повсякчасно набувають серйозні інноваційні можливості. Роль грамотно підготовлених трудових ресурсів у еволюції економіки і суспільства в цілому стає виключно значимою. Пов'язано це із тим, що в міру розширення та поглиблення науково-технічної основи економіки, освоєння складних технологій і розповсюдження мікрокомп'ютерної техніки, а також входження суспільства в інформаційну стадію, організації вже не в змозі обходитись без масової творчої діяльності», — зазначає доктор економічних наук І. В. Бушмарін [2, с. 113]. Сучасні умови швидкого старіння інформації, а за тим і професійних навиків, здібностей потребує від організацій повсякчас підвищувати, коригувати професійні знання свого персоналу, розвивати нову якість наявного людського

капіталу. Ключовим інструментом досягнення стабільності економічного становища кожної окремої людини й країни в цілому є нагромадження та збереження людського капіталу, «проведення в життя стратегій, що спонукують людей підтримувати, удосконалювати і модифікувати свої навички й уміння протягом всього життя через освіту та професійну підготовку» (рішення Всесвітнього форуму із соціального розвитку, Копенгаген, 1995 р.) [5, с. 196].

Відомий російський теоретик С. Шекшня також стверджує, що постійне підвищення кваліфікації своїх співробітників є одним із важливіших факторів довгострокового успіху. Цього успіху неможливо досягти без людини, готової та здатної застосовувати свою енергію, кваліфікацію на виконання певних функцій [10, с. 41]. А тому людина — є головною рушійною силою у досягненні цілей, поставлених керівником.

Крім того, розвиток має певні області. Це область передачі знань, область розвитку навиків та область зміни установок.

Щодо даної теми, то необхідність її опрацювання зумовлена, по-перше тим, що об'єкт дослідження — освітня галузь — це відкрита система, що схильна до численних, різнопланових впливів мікро- і макросередовища. Характер їх залежить від інтенсивності і спрямованості соціально-економічних, політичних процесів, що відбуваються в суспільстві, бо споживачі освітніх послуг достатньо швидко реагують на зміну соціальних умов. В освіті це проявляється через появу нових методик і програм, що дають змогу повніше задовольнити освітні потреби суспільства. Стосовно ж системи управління освітою, то вона пов'язана із споживачем опосередковано, і тому на даному етапі ці зміни ніяк не відзначаються на самій системі управління: структура управління освітньою галуззю лише розрахована на підтримку освітнього процесу.

По-друге, незважаючи на глобальні зміни, суспільство все-таки поступово стає дедалі більш людиноцентристським і тому індивідуальний розвиток особистості за таких умов є, з одного боку, основним показником прогресу, а з іншого — головною передумовою подальшого розвитку суспільства. Провідного значення набуває і якісний відбір та розвиток кадрів управління, які володіють основними знаннями із теорії менеджменту, вміють і бажають ефективно їх використовувати.

По-третє, реалізація мети освітньої діяльності з подальшими завданнями залежить перш за все від того, наскільки ефективно співпрацюють і найближчі помічники, і функціональні співробітники. Саме тому необхідно обґрунтувати таку систему розвитку

персоналу, яка б сприяла постійному спонуканню особи удосконалювати вміння, збагачувати професійний багаж, виходячи із потреб суспільства. Щоб забезпечити виконання цього завдання, потрібно приділяти особливу увагу розвитку професійної компетенції керівників, підвищенню професійної майстерності і молодих спеціалістів, і досвідчених кадрів та управління просуванням кар'єрними сходинками, що неможливе без сформованої особистісно-скерованої системи розвитку персоналу системи загальної освіти.

На формування нової якості людського капіталу також суттєво впливають ті можливості, котрі відкриваються з появою інших запитів населення, обумовлених глобальними перетвореннями суспільства в цілому. Вирішити нові завдання, котрі ставлять перед суспільством загальноцивілізаційні тенденції без освіти, без дієвої системи розвитку персоналу — нереально, адже тільки знання є визначаючою ознакою сучасного суспільства й подальшого його розвитку та функціонування. Бо розвиток — незворотна, направлена, закономірна зміна матерії та свідомості, в результаті якого виникає нова якість об'єкта [7, с. 1109].

Виходячи із об'єкта нашого дослідження — особливості розвитку управлінської компетенції керівника загальної середньої освіти, — розвиток і керівника загально-освітнього навчально-виховного закладу, і безпосереднього виконавця поставлених освітніх завдань направлений перш за все на формування таких якостей, котрі відповідають образу (або ж іміджу) навчально-виховного закладу, змісту (якісне виконання програмних завдань, впровадження нових освітніх пропозицій тощо) та посадовим обов'язкам, що виконуються.

У даному контексті цікавою є думка Патріка Форсифа [8, с. 17—18], котрий стверджує, що цілі у кожній області розвитку (передача знань, розвиток навиків та зміна установок) можуть бути направлені на те, щоб, по-перше, розширити знання, по-друге, навчити новим навикам, котрі доповнюють навички, що вже є у окремого співробітника чи групи, по-третє, удосконалити навички, що маютьесь, для того, щоб дозволити підвищити рівень виконання робіт у майбутньому, по-четверте, стимулювати «свіжі» думки та ідеї і ввести їх у склад нових методів роботи.

Із зазначеним позиціями важко не погодитись, хоча ми схилиємося до думки, що головними цілями професійного розвитку особистості є, по-перше, коригування набутих знань, професійних навиків, прискорення процесу адаптації, по-друге, підвищення загального рівня кваліфікації, по-третє, поновлення та підтримка

отриманих навичок, при умові, що змін немає, по-четверте, отримання нових знань, навичок при зміні чи ускладненні характеру роботи, по-п'яте, підготовка до обіймання нової посади.

Щодо мети і задач розвитку персоналу організації, то їх структура представлена у табл. 1. Дана схема запропонована Н. П. Беляцьким, С. Є. Велесько та Пітером Ройшом, авторами підручника «Управління персоналом», котру ми вважаємо за потрібне доповнити, згідно мети та задач розвитку управлінської компетенції керівників загальноосвітніх навчальних закладів різних рівнів (табл. 2).

Таблиця 1

МЕТА І ЗАДАЧІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета розвитку персоналу	Задачі	Особистість	Група
Стратегічна	Покращення адаптаційних здібностей і розвиток інноваційних якостей	Поглиблення та розширення персональної безпеки і стабільності. Розвиток потенціалу особистості	Розвиток кадрового потенціалу, команди як аспекту групового управління
Оперативна і тактична	Удосконалення професійних знань і здібностей. Традиційна робота із персоналом, його освіта	Орієнтація співробітників на професійну кар'єру всередині організації. Розвиток творчого потенціалу особистості	Розвиток персоналу у відповідності зі змінами організації (організаційний розвиток персоналу)

Таблиця 2

МЕТА І ЗАДАЧІ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Мета розвитку компетенції керівників ЗНЗ	Задачі	Особистість	Група
Стратегічна	Покращення професійних управлінських здібностей, якостей керівників. Пошук та розвиток перспективних потенційних керівників	Розвиток нових професійних управлінських якостей, керівного потенціалу	Розвиток кадрового потенціалу, команди як аспекту групового управління
Оперативна і тактична	Удосконалення професійних знань і здібностей через навчання керівників. Та осіб «із резерву»	Орієнтація співробітників на професійну кар'єру всередині організації	Розвиток персоналу у відповідності зі змінами організації (організаційний розвиток персоналу)

Для більш глибокого розуміння сутності, змісту понять «розвиток» та «професійний розвиток персоналу» звернімося до трактовок цих понять різними авторами, що працюють над даною проблемою.

Отже, теоретичне обґрунтування питань професійного розвитку особистості та професійного розвитку персоналу ми знаходимо у працях Н. Ньюкомб, Ю. П. Шарова, А. А. Зенов'єва, В. М. Колпакова, В. А. Савченка, Н. П. Беляцького, С. Е. Велеська, Пітера Ройша, І. Хентце, Н. Тома, Р. Марри, Г. Шмідта, В. Р. Весніна, М. І. Мурашко, Л. В. Балабанової, О. В. Сердак, І. К. Макарової, С. В. Шекшні, А. Я. Кібанова та інших.

Щодо сутності зазначених понять, зокрема В. А. Савченко [6, с. 16—18], зазначає, що «професійний розвиток особистості» та «професійний розвиток персоналу» не є тотожними. Він стверджує:

— професійний розвиток особистості — це підготовка та адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю; це процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, що охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічними якостями;

— професійний розвиток персоналу — цілеспрямований та систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи надання послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимального можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей.

Ю. П. Шаров [9, с. 13—14], говорячи про розвиток особистості, визначає його як форму руху від простого явища до більш складного на основі усунення протиріч за рахунок кількісно-якісних змін. Щодо професійного розвитку персоналу, то на його думку це незворотні спрямовані у часі (як прогресивні, так і регресивні) закономірні зміни стану, що мають певні форми: еволюційно-регресивні (втрата професіоналізму пов'язана із віковими психологічними змінами в людині), динамічно-регресивні (втрата професіоналізму пов'язана зі змінами в соціально-політичних процесах суспільства); еволюційно-прогресивні (підвищення професійних якостей через програму самоосвіти); динамічно-прогресивні (розвиток особи за допомогою цілеспрямованих дій, що здійснюються за допомогою управління цим процесом).

Отже, професійний розвиток особистості — це постійне і закономірне удосконалення об'єкта, що обумовлене природними змінами його кількісно-якісних показників під впливом зовнішніх чинників. Щодо професійного розвитку персоналу, то це вищий якісний тип руху від простого до більш складного; це зміни у свідомості. Професійний розвиток є перетворенням у внутрішній будові об'єкта, тобто перехід від одного якісного стану до іншого, від старого до нового. Даний перехід також є керованим процесом, що має певні задачі, форми, програми тощо. І тому процес професійного розвитку персоналу розкривається, по-перше, як розвиток професійної компетенції, по-друге, як організаційне сприяння розвиткові індивідуальних схильностей і здібностей персоналу, по-третє, як здійснюваний процес, що складається із певної послідовності дій та з урахуванням поставлених цілей, по-четверте, як здатність колективу усвідомити необхідність командного чи групового управління при активній участі всього персоналу, а не тільки керівників.

Професійний розвиток персоналу включає в себе отримання певних знань через освіту та самоосвіту. У західній моделі під навчанням розуміють: планомірний процес зміни структури підходів, знань, умінь через навчальний процес для досягнення ефективної продуктивності праці; його мета — у робочій ситуації розвинути індивідуальні здатності й задовольнити дійсні та майбутні потреби організації. У цій моделі навчання — це короточасний системний процес, що допомагає працівникові справлятися з конкретними завданнями і (чи або) опановувати навички і знання на певному рівні.

С. В. Шекшня ж називає навчання професійним і визначає його так: «професійне навчання — процес розвитку у співробітників специфічних професійних навичок за допомогою спеціальних методів навчання. Основні види професійного навчання — на робочому місці та поза робочим місцем» [10].

Відомо: на сучасному етапі ефективно діють дві форми розвитку персоналу. Це, по-перше, навчання на робочому місці (характеризується безпосереднім виконанням навчання із роботою у звичайній ситуації).

Визначальною ознакою даної форми є те, що навчання організовано і проводиться спеціально для даної організації і тільки для її персоналу. Цей вид має велике значення для двох категорій персоналу: для нових (як частина процесу введення у посаду) і для досвідчених співробітників (як частина процесу розвитку управлінських навиків, професійної компетенції).

По-друге, навчання поза робочим місцем (включає всі види навчання за межами самої організації).

Даний вид навчання проводиться навчальними структурами і, як правило, за стінами організації. Використання даної форми розвитку характеризується, по-перше, ефективністю — отримання слухачем, з одного боку, нової інформації, а з іншого — це свідчить, що навчання дійсно відбулося, по-друге, продуктивністю — економічність по часовим затратам, по-третє, зручністю: організація має інформацію щодо програми навчання (котру вона може коригувати у відповідності із потребами), форм та методів роботи навчальних закладів, вартості навчання, а також професорського-викладацького складу закладу, що свідчить про потенціал останнього, по-четверте, стимулюванням ділової активності персоналу через зовнішній вплив на процес розвитку, по-п'яте, своєчасністю, котра передбачає вчасне проходження курсової підготовки та отримання нових знань, по-шосте, сполучуваністю з іншими формами та методами розвитку потенціалу наявного персоналу, по-сьоме, прийнятністю для співробітника, групи чи організації і, по-восьме, фінансовою оправданістю, котра проявляється у найбільшому економічному обґрунтуванні, а не у найбільшій затратності для організації.

Наше дослідження також показало, що людина прагне професійного розвитку за певних умов: на початку трудової діяльності та зміні професійного статусу, або якщо будь-якою перевіркою встановлена кваліфікаційна невідповідність, і саме зазначене є найголовнішими чинниками, що сприяють бажанню навчатися, розвивати та розкривати трудовий потенціал.

Щодо досліджуваного об'єкта, то у розвитку персоналу також використовуються зазначені форми: навчання на робочому місці (через наставництво; консультації, участь у роботі шкільних предметних методичних об'єднаннях, у творчих групах, семінарах-практикумах та інше) та поза робочим місцем (курси підвищення кваліфікації, участь у проектах, у роботі міських та обласних предметних методичних об'єднаннях, конкурсах педагогічної майстерності, виставках, семінарах, конференціях та інше).

Формування управлінської компетенції керівників загальноосвітніх навчально-виховних закладів м. Сєвєродонецька Луганської обл. проходить через використання наступних форм:

- 1) організація та проведення обласних семінарів для керівників міських, районних відділів освіти та завідуючих методичними кабінетами відділів освіти;

- 2) семінар для даної групи керівників проводиться один раз на рік міськими та районними відділами освіти. Тематика формується згідно нагальних освітніх вимог та наробок, що є в арсеналі відділів освіти та їх навчально-виховних закладів;

3) один раз на п'ять років керівники та їх заступники проходять курсову підготовку в Інститутах післядипломної педагогічної освіти. Курсова підготовка проходить у формі проблемних курсів. За результатами проходження слухачами готуються курсові роботи із проблем управління сучасною школою;

4) традиційними формами розкриття управлінської компетенції є і щорічні серпневі учительські конференції. Головною метою проведення конференцій є, по-перше, комплексний аналіз діяльності навчально-виховних закладів за навчальний рік, що минув, по-друге, відзначення позитивних результатів та наробок як закладів, так і конкретних осіб, по-третє, визначення напрямків роботи на наступний навчальний рік. Щодо даного виду, то, починаючи із 2004—2005 н. р., навчально-виховні заклади м. Северодонецька Луганської обл. почали представляти свої наробки із проблем навчання та виховання учнів, що містять і обриси проблем управління закладами;

5) на базі відділу освіти Северодонецької міської ради Луганської обл. проводяться науково-практичні семінари для директорів та їх заступників, інструктивні наради, психолого-педагогічні конференції тощо.

Але, не дивлячись на зазначене, вважаємо, що керівники навчально-виховних закладів та їх заступники окрім зазначених коригуючо-інформативних форм розвитку та розкриття управлінської компетенції все-таки не отримують у повній мірі знання з основ наукового управління економічними системами, та з основ наукового управління освітою, бо останнє знаходиться лише на стадії розробки, теоретико-методологічного і методичного обґрунтування та адаптування, переосмислюючи ефективне минуле та впроваджуючи результативні елементи управління американської, японської та інших моделей. І тому вивчення стану педагогічного менеджменту України свідчить про відставання в теорії і практиці ефективного управління. Не дивлячись навіть на те, що розкриття проблем теоретико-методологічного та методичного обґрунтування сутності освітнього менеджменту ми знаходимо у працях Т. І. Шамової, і Г. В. Єльнікової, В. С. Пікельної, М. М. Поташника, Е. Н. Хрикова, Т. М. Сорочан та інших; щодо проблем управлінської акмеології та змін процесу курсової підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів, то даними проблемами займаються А. І. Постельняк, Р. Х. Шакуров, Л. І. Даниленко, О. С. Анисимов, А. А. Деркач, В. П. Ситников, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Довбищенко, Н. Софій, К. Чернуха-Гадзецька, Т. М. Сорочан та інші.

Література

1. *Беляцкий Н. П. и др.* Управление персоналом: Учеб. пособие / Беляцкий Н. П., Васесько С. Е., Ройш П. — Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2003.
2. *Бушмарин И. В.* Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран // Труд за рубежом. — 2004. — № 1. — С. 113—130.
3. *Веснин В. Р.* Управление персоналом. Теория и практика. — М.: ТК Вебли, Проспект, 2007.
4. *Колпаков В. М.* Управление развитием персонала: Учеб. пособие для студентов вузов. — К.: МАУП, 2006.
5. *Макарова И. К.* Управление персоналом: Учебник. — М.: Юриспруденция, 2002.
6. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002.
7. Советский энциклопедический словарь / Научно-редакционный совет: А. М. Прохоров (пред) — М.: Советская Энциклопедия, 1981. — С. 1109.
8. *Форсиф П.* Развитие и обучение персонала / Пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. — СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003.
9. *Шаров Ю. П.* Управління змінами: Навч. посібник. — К.: УАДУ, 1997.
10. *Шекина С.* Профессиональное развитие // Управление персоналом. — 2004. — № 5. — С. 41—49.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2007

УДК 331

А. М. Колот, д-р екон. наук,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Динамізм, масштабність та багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття є чи не найбільш визначальними рисами соціально-економічного розвитку на зламі двох тисячоліть. Зазначене вище ставить нові, більш складні вимоги перед економічною наукою, основним завданням якої було і залишається дослідження об'єктивних закономірностей еволюції суспільства в цілому і його