

УДК 303.446.2:351.85

С. Мирвода

## ГЛОБАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ

**Визначено особливості професійного розвитку працівників соціально-культурної сфери. Запропоновано основні напрями професійного розвитку та особливості підвищення кваліфікації. Представлено різні форми професійного розвитку працівників соціокультурної сфери.**

**Ключові слова:** професійний розвиток, соціально-культурна сфера, форми, напрями, пріоритети розвитку.

На початку ХХІ ст. відбувається формування глобальної моделі економічного розвитку, яка, інтегруючи структурні елементи світового господарства, надає йому внутрішньої цілісності та єдності на основі поглиблення інтернаціоналізації виробництва та соціокультурної сфери, зростання рівнів транснаціоналізації та взаємозалежності національних економік країн світу, модернізації технологічної бази капіталістичної ринкової системи та формування інститутів глобального менеджменту, утвердження міжнародних стандартів життя та універсальних демократичних інститутів. Однак глобалізація не є лінійним процесом. Вона є суперечливою, неоднозначною і зигзагоподібною, а її вигоди та загрози розподіляються вкрай нерівномірно як у галузевому, так і в регіональному розрізах.

Глобалізація як об'єктивно обумовлений процес, що набув безпрецедентних масштабів на початку ХХІ ст., надає нові можливості ефективного розвитку. Водночас, різновекторні дії технологічних, інформаційних, екологічних, геополітичних факторів зумовлюють міжкраїнові та міжрегіональні відмінності глобального соціально-економічного розвитку, які не сприяють подоланню розривів у рівнях розвитку національних економік і синхронізації відтворювальних процесів із справедливим розподілом світового ВВП, оскільки у повному обсязі не використовується потенціал системної взаємодії. Асинхронність, диспропорційність і нерівномірність взаємовідносин суб'єктів глобальної економічної системи різко посилюють тенденцію до загострення традиційних і стимулюють появу нових суперечностей, каталізують кризові явища і процеси з руйнівним потенціалом глобального масштабу.

Саме тому дослідження провідних наукових економічних шкіл орієнтовані на виявлення соціально-економічних імперативів глобального розвитку та обґрунтування моделей оптимальної системної взаємодії з виокремленням не тільки позитивних впливів і наслідків глобалізації, а й її все більш руйнівних проявів у міжкраїновому, міжрегіональному та цивілізаційному контекстах.

Загальна проблематика соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації перебуває у полі зору зарубіжних вчених: Е. Азроянца, М. Делягіна, В. Іноземцева, Д. Каллео, Е. Кочетова, Т. Левітта, Н. Моїсеєва, А. Неклеси, К. Омайє, А. Панаріна, В. Пантіна, М. Портера, Дж. Розенау, Дж. Сороса, Дж. Тобіна, А. Тоффлера, С. Хантінгтона, Ю. Шишкова, Ю. Яковця та інших.

Перманентні динамічні середовищні зміни та поглиблення глобальних суперечностей знецінюють інструментарій ефективного реагування на зміни

параметрів соціально-економічного розвитку, коли глобальна конкурентоспроможність країн та регіонів визначається не стільки інноваційністю і структурно-збалансованою економічною моделлю, скільки здатністю до самостабілізації, внутрішньої консолідації і пошуку оптимальних форм взаємодії. Саме це стимулює нові дослідження у сфері соціалізації глобального розвитку, спонукає до пошуків обґрунтованості у дослідницьких узагальненнях, прогнозів щодо практичного використання наукових висновків та рекомендацій.

Таким чином, системне дослідження соціально-економічних імперативів глобального розвитку є надзвичайно важливим як у теоретичному, так і у практичному аспектах.

Проблема професійного становлення особистості, найперше у соціокультурній сфері, в глобальних умовах набуває все більшого значення. Однією з вимог сучасного життя є підготовка фахівців, які були б здатні на високому рівні вирішувати завдання сьогодення та завтрашнього дня, здійснювати творчу діяльність та реалізовувати людське призначення – творення та перебудови себе та світу [1].

Професійний розвиток працівників соціокультурної сфери є важливою умовою успішної діяльності будь-якої компанії на сучасному етапі глобального розвитку, коли прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків.

Інноваційний потенціал країни значною мірою залежить від професійної кваліфікації працівників соціокультурної сфери. Саме професійна освіта є чинником, що здатний створювати стабільний запас кваліфікації працівника та надасть змогу оперативно реагувати на швидкоплинні зміни технологій виробництва.

Система професійного розвитку працівників повинна орієнтуватися на забезпечення безперервної освіти, оскільки в сучасних умовах процес морального старіння знань відбувається дуже швидко, насамперед у науково-технічних галузях.

У сучасних умовах персонал повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Безперечно, освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

Вчені вважають, що професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад [2].

Інвестиції в людський капітал – це вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу соціокультурного комплексу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних. Капіталовкладення в персонал сприяють створенню сприятливого клімату в колективі, мотивують працівника до свого удосконалення і підвищують його відданість організації.

Професійний розвиток – це безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації. Освіта і навчання виконують об'єднуючу роль в досягненні цілей.

Розвиток персоналу – це сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме:

- навчання, яке у формі загального і професійного навчання дає необхідні знання, навички і досвід;
- підвищення кваліфікації, тобто поліпшення професійних знань і навичок у контексті розвитку науково-технічного прогресу;
- перекваліфікація, що, по суті, дає друге навчання, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність;
- навчання в школі управління і керівництва, що дає необхідні знання та підготовку для призначення на керівну посаду і формування кар'єри керівника [3].

Застосовуючи систему безперервного навчання у соціокультурній сфері, підприємство може забезпечити найбільш повну відповідність структури працівників структурі робочих місць із урахуванням всього спектра вимог до працівників.

Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є організація взаємопов'язаних процесів формування особистості працівника з конкурентоспроможними здібностями, яка включає професійне навчання, виховання, консультацію, підготовку і адаптацію. Професійний розвиток у соціокультурній сфері сприяє загальному інтелектуальному та професійному зростанню людини, розширює її ерудицію і зміцнює впевненість у собі.

Основними напрямками професійного розвитку персоналу вважаються:

- первинне навчання з урахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;
- навчання з метою підвищення загальної кваліфікації;
- навчання для роботи за новими напрямками розвитку організації;
- навчання з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій.

Доцільно зазначити, що професійний розвиток персоналу у соціокультурній сфері може забезпечуватись застосуванням різних форм:

- відвідування короткотермінових курсів;
- вечірнє навчання;
- участь у громадських організаціях;
- відвідування аналогічних підприємств;
- фундаментальне професійне навчання як своєї, так і суміжної професії.

Функціонування соціально-культурної сфери ускладнюється впливом трансформаційних процесів, сукупності політичних, правових, національних, культурних, соціальних, економічних, міжнародних умов, які відповідним чином впливають на її розвиток.

Аналіз сучасного стану та тенденцій змін соціально-культурної сфери дає підстави для узагальненого висновку про багатофакторний вплив, якого зазнає ця сфера. Аналіз сучасних досліджень підтверджує, що ефективність соціально-культурної сфери, насамперед, визначається такими чинниками:

- демографічною ситуацією;
- існуючою системою оподаткування;
- системою фінансування витрат на культуру (співвідношення державних і приватних витрат);
- інвестиційною політикою уряду в сфері культури;
- державною політикою зайнятості;
- ціновою політикою в соціально-культурній сфері;

- політико-правовими чинниками;
- національними особливостями системи культури.

Усі ці складові суттєво впливають на особливості професійної підготовки фахівців.

Система фінансування витрат на освіту працівників соціально-культурної сфери значно впливає на якість підготовки. Ефективність діяльності будь-якої системи, зокрема освіти, певною мірою залежить від обсягів фінансування. Джерелами фінансування освіти в Україні є державні та приватні асигнування, що не заборонені законодавством. Структура витрат Державного бюджету України є такою: на першому місці видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення, потім видатки на національне господарство, обслуговування зовнішнього боргу, оборону, ліквідацію наслідків Чорнобильської катастрофи і лише потім стаття видатків на фінансування системи освіти. Хоча за чисельністю населення, задіяного в системі освіти, галузь є наймасовішою.

Загалом, можна зробити висновок про те, що держава не повною мірою забезпечує функціонування й розвиток системи освіти працівників соціально-культурної сфери. Навіть продовжуючи збільшувати суми фінансування і виділяючи з державного бюджету майже кожен п'ять гривень, держава не в змозі забезпечити потреби у фінансових ресурсах. До сьогодні не повністю реалізуються програми розвитку освіти працівників соціально-культурної сфери, ускладнюються і сповільнюються процеси її реформування. Кошти, що виділяються на освіту, призначаються здебільшого для виплати заробітної плати, а вже решта – на розвиток освіти. Фінансування відбувається за залишковим принципом, що ускладнює подальший розвиток освіти, до того ж структура видатків на освітню сферу є “нерівномірною” характер. Проведений Т. Затонацькою [4] аналіз видатків зведеного бюджету на систему освіти у структурі соціальних витрат показав, що більшість із них використовується неефективно, а вплив частини видатків на соціальні потреби та показники соціально-економічного розвитку є досить суперечливим.

Конференція Нобелівських лауреатів “На порозі XXI століття: небезпека і перспективи”, що відбулася у 1988 р. у Парижі, у підсумковому документі зафіксувала: “Освіта повинна мати абсолютний пріоритет у бюджетах всіх країн і сприяти розвитку всіх видів діяльності” [5]. Це твердження представників світової інтелектуальної еліти наразі сприймається як аксіома.

У розвинених країнах застосовується кілька, залежно від джерел надходжень коштів, моделей фінансування освіти. Проте, незалежно від обраної, на сферу освіти виділяється значна частка ВВП. Найбільша частка витрат припадає на державний бюджет і бюджети місцевого самоврядування. Участь приватних фондів у фінансуванні системи освіти не перевищує 6%. Так, у Великобританії частка приватних асигнувань на освіту досягає майже 4%, у Франції – 6%, Німеччині – 1%. До того ж, спостерігається характерна закономірність: чим вище рівень освіти, тим більшу участь у його фінансуванні бере уряд і менше – регіональні та муніципальні органи управління, а частка приватних джерел у фінансуванні освіти в розвинених країнах значно менша, ніж у країнах із середніми та, особливо, з низькими доходами.

Крім державного фінансування, заклади освіти можуть отримувати додаткові кошти у вигляді доходів від підприємницької діяльності. Однак Закон України “Про підприємництво” [6] будь-яку діяльність, що здійснюють приватні заклади освіти,

тракує як підприємницьку, на відміну від Росії. Згідно із ст. 47 Закону Російської Федерації “Про освіту”, підприємницькою вважається лише “діяльність навчального закладу будь-якої форми власності по реалізації та здачі в оренду основних фондів та приміщень, торгівлі обладнанням, пайової участі у діяльності інших навчальних закладів, діяльності на фондовому ринку, реалізації продукції та послуг, виготовлення чи надання яких не передбачено статутом. Підприємницькою також вважається діяльність з реалізації продукції і послуг, виробництво чи надання яких передбачено статутом, але прибуток не спрямовується на фінансування даного освітнього закладу, розвиток і удосконалення навчального процесу або виплати заробітної плати” [7].

В Україні діяльність приватних навчальних закладів, зокрема надання ними освітніх послуг працівникам соціально-культурної сфери, вважається підприємницькою.

Підприємницька діяльність в освітній сфері є важливим джерелом доходів. Наприклад, за рахунок доходів від підприємницької діяльності навчальних закладів у Японії знижуються видатки на систему вищої освіти до 30%, що зменшує участь уряду у фінансуванні університетських корпорацій [8]. Уряд Франції також активно сприяє розвитку підприємницької діяльності в освіті. Французькі ВНЗ активно займаються наданням консалтингових послуг, послуг із розробки нових продуктів і продажу патентів.

Інвестиційна політика в освітній сфері України, як відомо, поступається іншим країнам із перехідною економікою за рівнем інвестицій. Причинами такої ситуації є нестабільність податкового законодавства і високий рівень оподаткування факторів праці та капіталу. Незважаючи на численні декларативні заяви, політика у сфері освіти в Україні принципово не змінилася, простежується недостатність інвестицій у формування потрібних її складових.

Соціально-культурна сфера як важливий елемент національної економіки більшою мірою, ніж інші сфери діяльності, реагує на впливи зовнішнього середовища. З іншого боку, вона чинить вплив на загальний стан національної економіки.

### Література

1. Клинов В. Г. Прогнозирование долгосрочных тенденций в развитии мирового хозяйства [Текст] : учеб. пособ. / В. Г. Клинов. — М. : Магистр ; ИНФРА М, 2010. — С. 20.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К. : Кондор, 2008. — С. 151.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці [Текст] : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 201.
4. Затонацька Т. Г. Бюджетні видатки на розвиток людського капіталу / Т. Г. Затонацька // Фінанси України [Текст]. — 2008. — № 2. — С. 59.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда [Текст] / Б. М. Генкин. — М. : ИНФРА-М-НОРМА, 2008. — С. 13.
6. Про підприємництво : Закон України № 698-ХІІ від 07.02.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР [Текст]. — 1991. — № 14. — С. 354—360.
7. Об образовании : Закон Российской Федерации [действующая редакция с изменениями и дополнениями] [Текст]. — М. : АСТ ; Астрель, 2001. — 76 с. — (Образование в документах и комментариях).

8. Аримото А. Реформа высшей школы Японии / А. Аримото // Экономика образования [Текст]. — 2009. — № 6. — С. 92.

**S. Myrvoda**

**GLOBAL CONTEXT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT  
OF EMPLOYEES IN THE SOCIO-CULTURAL SPHERE**

**The article defines specific features of professional development of employees in the socio-cultural sphere. The basic directions for professional development and peculiarities of advanced training are offered. Various forms of professional development of employees in the socio-cultural sphere are presented.**

**Key words: professional development, socio-cultural sphere, forms, directions, development priorities.**