

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ІСТОРІЇ ДЕРЖАВИ І ПРАВА

УДК 331.586.001.76

Ефремова М. Ю., ад'юнкт кафедри
адміністративного права і процесу НАВС

Концептуальні підходи до правового розуміння категорії “професійний розвиток працівників”

В даній науковій статті здійснено аналіз концептуальних підходів до розуміння категорії «професійний розвиток працівників». На підставі аналізу теоретичних поглядів науковців різних галузей поняття «професійний розвиток працівників» автором запропоновано власний підхід до розуміння даної категорії.

Ключові слова: професійний розвиток працівників, працівник, роботодавець, професіоналізм, професіональні знання, вміння та навички.

В данной научной статье осуществлен анализ концептуальных подходов к пониманию категории «профессиональное развитие работников». На основании анализа теоретических взглядов ученых различных отраслей понятия «профессиональное развитие работников» автором предложено собственный подход к пониманию данной категории.

Ключевые слова: профессиональное развитие работников, работник, работодатель, профессионализм, профессиональные знания, умения и навыки.

In this scientific article analyzes the conceptual approaches to understanding the category “professional development of employees”. On the basis of theoretical views of scientists of various branches of the term “professional development of workers” author proposed own approach to understanding this category.

Keywords: professional development of employees, employee, employer, professional, professional knowledge and skills.

Постановка проблеми. Робота відіграє важливу роль в житті людини і має великий вплив на його стан і самопочуття. Вдало обрана професія підвищує самоповагу і впливає на позитивне уявлення людини про себе. Важливе значення в даному процесі відіграє вдосконалення людини як суб'єкта праці, вдосконалення його професійних здібностей, знань, умінь, досягнення кращих професійних результатів, кар'єрний ріст тощо, тобто професійний розвиток особистості. Професійний розвиток є одночасно спеціально організуючою діяльністю і процесом, який спрямований на розширення, поглиблення та оновлення знань і навичок, підвищення компетентності, підготовку до якісного виконання функцій, заняттю інших посад.

Варто відзначити, що професійний розвиток працівника є однією з стадій професійного становлення та розвитку особистості. Однак, на сьогоднішній день, питанням професійного розвитку працівників приділено недостатньо уваги.

Аналіз попередніх досліджень. Різним аспектам питань професійного розвитку працівників приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених, серед яких Г. Щекін, Д. Богиня, В. Брокбенк, М. Семикіна, Дж. Грехем, В. Савченко, П. Друкер, С. Аржиріс, І. Бондар, М. Дрозач і інші.

Виклад основного матеріалу. Концепція професіонального розвитку працівників Л.М. Мітіної розглядає професійний розвиток через моделі адаптивної поведінки і професійного розвитку особистості. Принциповим для автора є відсутність

зв'язку віку працівника та його професійного розвитку. При адаптивній поведінці у свідомості працівника переважає тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім умовам і обставинам, використанню напрацьованих алгоритмів, шаблонів і стереотипів. Модель має три стадії професійного функціонування: професійна адаптація, професійне становлення, професійна стагнація. У моделі професійного розвитку фахівець здатний побачити власну професійну діяльність як цілісну. Модель має три стадії: 1. Самовизначення (характеризується здатністю особистості якісно порівняти себе з іншими, усвідомити необхідність змін і перетворень). 2. Самовираження (співвіднесення власної поведінки і мотивації). 3. Самореалізація (формування своєї життєвої філософії як професіонала, усвідомлення сенсу життя) [1].

Концепція професійного становлення Т. В. Кудрявцева, Е. Ф. Зеєра. Особливе значення при розробці концепції автори надають кризовим ситуаціям, які, на їх думку, обумовлені неузгодженістю між очікуваним і досягнутим результатом, ламкою концепції самого себе і побудовою нової. Періодизація професійного розвитку спирається на вік працівника і обмежена часовими рамками. Автор виділяє наступні стадії: 1. Виникнення професійних намірів. Критерієм оцінки є соціально та психологічно обґрунтований вибір людиною професії. 2. Безпосередньо професійне навчання. Мета репродуктивне засвоєння професійних знань, навичок і умінь, критерій оцінки професійне самовизначення. 3. Процес активного входження в професію. Критерії оцінки: а) достатньо високі показники професійної діяльності; б) певний рівень розвитку професійно важливих якостей особистості; в) психологічний комфорт. 4. Повна реалізація особистості в професії. Рівень реалізації характеризується тим, що: а) професіонал не тільки опанував операційну сферу на високому рівні, але і б) використовує творчість у роботі; в) виробляє індивідуальний стиль діяльності; г) постійно прагне до самовдосконалення.

Концепція А. Т. Ростунова. В основі концепції створення ефективної системи управління формування професійної придатності працівника, під якою він розуміє сукупність індивідуально психологічних особливостей людини, що забезпечує найбільшу ефективність його суспільно корисної діяльності і задоволеність своєю працею. Автор розглядає формування професійної придатності працівника як систему, що містить чотири функціональні блоки: профорієнтацію, профвідбір, профпідготовку і профадаптацію. Кожен блок, у свою чергу, складається з декількох підсистем нижчого рангу, які і забезпечують функціонування як відповідних підсистем, так і всієї системи в цілому.

Концепція Ю. П. Поваренкова. Як одиниці періодизації професійного становлення працівника використовуються стадії, періоди і фази. Ю.П. Поваренко виділяє чотири стандартних періоди: професійна адаптація (або завершення професійного розвитку попередньої стадії), стійке зростання показників; період найвищих досягнень; період спаду, якому може передувати стагнація. Фази конкретизують ситуацію професійного становлення фахівця. Вони пов'язані з рішенням більш приватних завдань професійного розвитку. Хронологічним підставою для періодизації є «професійний вік» особистості, тобто тривалість її професіоналізації, яка більше загальнотрудового стажу. Першочергово в основі професійного становлення особистості лежить система зовнішніх і внутрішніх факторів, співвідношення яких і визначає базова суперечність професійного розвитку [2].

Акмеологічна концепція розвитку професіонала (А. А. Деркач, В. Г. Зазакін). Ця концепція має дві площини представлення системи поглядів: змістовну і структурно

- процесуальну. Змістовно розвиток «суб'єкта праці» до рівня професіонала розглядається в контексті загального розширення суб'єктного простору особистості, її професійного і морального «збагачення». Процесуальний розвиток розглядається з системних позицій, а саме у зв'язку із змінами і розвитком підсистем професіоналізму особистості та діяльності, нормативної регуляції, мотивації на саморозвиток і професійні досягнення, рефлексивної самоорганізації й у плані розкриття творчого потенціалу особистості [3].

Концепція Е. Гінцберга базується на тому, що професійний вибір – тривалий процес, який триває понад десять років, що включає в себе ряд взаємопов'язаних рішень. Особливо автор відзначає незворотність цього процесу, так як більш ранні рішення обмежують подальші можливості, і закінчується він компромісом між зовнішніми (кон'юнктура, престиж) і внутрішніми факторами (індивідуальні особливості). Успішне самовизначення характеризується наявністю широкого спектра особистісно значущих позитивних цінностей або «ціннісної насиченістю», що дає можливість своєрідного маневру, а неуспішне – вузьким спектром або відсутністю таких цінностей, «ціннісної порожнечою». Як основний метод дослідження Е. Гінцберг використовує інтерв'ювання. Дослідження автора дозволили представити професійний розвиток працівника як послідовність якісно специфічних фаз, де розділовим критерієм виступають зміст і форма перекладу індивідуальних імпульсів у професійні бажання. Надалі, ґрунтуючись на концепції Е. Гінцберга, Д. Сьюпер створив теорію, в якій були враховані деякі недоліки розглянутої концепції: невикористання загальнопсихологічних закономірностей, механічне співвіднесення професійних бажань і професійних реалій, недостатність методичного оснащення.

Концепція «кар'єрної зрілості» Д. Сьюпера. Ця теорія об'єднує феноменологічні концепції і диференціальну психологію і є найпопулярнішою за кордоном. Професійний розвиток працівників розуміється автором як тривалий, цілісний процес розвитку особистості [4].

Д. Сьюпер виділяє наступні стадії професійного розвитку працівника, що мають самостійні завдання: «освоєння»; «напрацювання»; «збереження»; «зниження». Стадії співвідносяться з етапами життєвого шляху, тобто з віком людини. Одночасно з поняттям стадіальності Д. Сьюпер вводить поняття професійної зрілості, що відноситься до особистості, поведінка якої відповідає завданням професійного розвитку, характерним для даного віку.

Таким чином, очевидно, що кожна з вищенаведених теорій має право на існування так як з позиції авторів професійний розвиток працівників розглядається в різних площинах. Однак, на нашу думку, слід зазначити, що спільним для всіх теорій професійного розвитку працівників є по-перше, виокремлення проміжновікового періоду в кожного працівника, який характеризується наявністю певної мети та завдань її досягнення; по-друге, чим більше періодів свого професійного розвитку проходить працівник, тим більш кваліфікованим та цінним для роботодавця він стає.

Зазначимо, що управління професійним розвитком працівників являє собою систему, основними підсистемами якої є: ділова кар'єра; навчання працівників; мотивація і стимулювання; робота з резервом; моніторинг розвитку та атестація; ресурсне забезпечення професійного розвитку; управління саморозвитком працівника. Як слушно зазначає Л.В. Кортенко, з процесуальної точки зору функціонування системи управління працівниками можна виділити етапи прогнозування, планування, управ-

ління, організації, ресурсного забезпечення та експертизу якості розвитку професійної кар'єри співробітників, яка полягає в оцінці самих працівників [5]. Водночас, основна мета розвитку працівників з точки зору організації (роботодавця) – підвищення ефективності (максимізація) результатів використання персоналу за допомогою реалізації поставлених організацією цілей, поліпшення виробничого потенціалу колективу та соціально-психологічного клімату. З позиції працівників організації, професійний розвиток полягає у формуванні та постійному збагаченні особистісних характеристик, професійних знань, навичок і умінь, які необхідні їм для ефективного виконання своїх посадових функцій, прав і обов'язків.

Отже, професійний розвиток працівників є результатом взаємодії потреб і вимог організації з характеристиками та інтересами конкретного працівника тільки в цьому випадку цей процес цілеспрямований і результативний. Формування і вивчення кар'єрного потенціалу працівника полягає у визначенні шляхів службового зростання працівника, що задовольняють потребу організації в кадрах в потрібний час.

На сьогоднішній день, більшість науковців не можуть прийти до єдності розуміння щодо поняття «професійний розвиток працівника».

Так, в теорії менеджменту під поняттям «професійний розвиток працівників» прийнято розуміти процес підготовки співробітників до виконання нових виробничих функцій, заняттю посад, вирішення нових завдань, спрямований на подолання розбіжності між вимогами до працівника і якість реальної людини [6].

В. А. Бодров вважає, що професійний розвиток людини залежить не стільки від сукупності вихідних професійно важливих якостей, скільки визначається їх внутрішньою організацією. З його точки зору професійний розвиток – це вся сукупність психологічних якостей особистості, а також цілий ряд фізичних, антропометричних, фізіологічних характеристик людини, які визначають успішність навчання і реальної діяльності [7].

Л. В. Нестеров, професійний розвиток персоналу визначає як процес, спрямований на реалізацію поставлених цілей, насамперед, на поліпшення виробничого потенціалу колективу. При цьому, на думку автора, сам процес управління професійним розвитком персоналу включає в себе наступні стадії: прогнозування розвитку, планування розвитку (кар'єри) працівника, управління розвитком, організація розвитку, ресурсне забезпечення, експертиза якості [8].

К. М. Левітан, визначає професійний розвиток працівника як вирішення професійно значущих, все більше ускладнюючих завдань пізнавальних, морально-етичних і комунікативних, в ході чого працівник оволодіває необхідним комплексом пов'язаних з його професією ділових і моральних якостей [9].

На думку, А. А. Ангеловського, професійний розвиток працівника слід розглядати через об'єктивне і суб'єктивне розуміння поняття «кар'єри». Об'єктивним аспектом кар'єри є поступове просування працівника по сходинках службової ієрархії або послідовна зміна занять, розширення кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди. В той же час з суб'єктивної точки зору, кар'єра – це суб'єктивне усвідомлення працівником власних суджень про своє трудове майбутнє, сприйняття людиною етапів просування службовими сходами. Необхідно також розрізняти професійний та внутрішньо організаційний розвиток працівників. Професійний розвиток працівників характеризується тим, що конкретний співробітник в процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, прийняття на роботу, професійний ріст, підтримку індивідуально професійних

здібностей. Ці стадії конкретний працівник може пройти послідовно в різних організаціях. Внутрішньоорганізаційний професійний розвиток — це послідовна зміна стадій розвитку працівника в рамках однієї організації [10].

Н. В. Сіпакова зазначає, що професійний розвиток працівників — це підготовка співробітників до виконання нових виробничих функцій, заняття посад, вирішення нових завдань, спрямованих на подолання розбіжностей між вимогами до працівника і якостями реальної людини. Воно вимагає значних зусиль з боку працівників, тому неможливо без зацікавленості з їхнього боку [11; с.12].

Система професійного розвитку персоналу, як зауважує Н. Том, — це цілеспрямований комплекс інформаційних та освітніх елементів, що стосуються конкретних робочих місць та сприяють підвищенню кваліфікації працівників певного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та працівників [12].

Більш широке поняття надають російські вчені, зокрема А. Я. Кібанов, який визначає поняття «професійний розвиток працівників» як сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його підготовки і підвищення кваліфікації [13].

І. Б. Швець, визначає «професійний розвиток працівників» як системний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання, планування трудової кар'єри працівників та стимулювання розвитку персоналу [14].

Висновок. Таким чином, узагальнюючи вищевикладені теоретичні положення можемо сказати, що, *професійний розвиток працівників — це цілеспрямований процес удосконалення існуючих знань, умінь та навичок, якими володіє працівник з метою підвищення своєї професійної майстерності шляхом професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації.*

ЛІТЕРАТУРА:

1. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя: Уч. пос. — М.: Моск. психолого-соц. ин-т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2001.
2. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. — М.: Изд-во УРАО, 2002.
3. Акмеология. — СПб.: Питер, 2003.
4. Super D.E. et al. Vocational Development: A Framework of Research. — New York, 1957.
5. Кортенко Л.В. Управление профессиональным развитием персонала как фактор его успешного функционирования // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://science-bsea.narod.ru/2007/ekonom_2007/kortenko_upravlenie.htm
6. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://managepeople.ru/management129.htm>
7. Бодров В. А. Система психологической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора / В. А. Бодров, А. А. Обознов // Психологический журнал. 2000. №4. С. 48-57.
8. Нестеров В.Л. Профессиональное развитие персонала / Нестеров В.Л., Васильцова Л.И. // Успехи современного естествознания. — 2009. — № 10 — С. 57-59.
9. Левитан К. М. Личность педагога: становление и развитие / К. М. Левитан — Саратов, 1991. — 159 с.
10. Ангеловский А.А. Профессиональное развитие личности как фактор социальной мобильности // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.wshtwp.pl/img/biblioteka/educ_hum/nr1-2011/05.s.47-60.pdf

11. Сипакова Н. В. Управление персоналом: дайджест / Н. В. Сипакова / Том. обл. универс. науч. б-ка им. А. С. Пушкина; Отдел библиотечного развития. Томск, 2010. 45 с.
12. Том Н. Развитие персонала как инструмент управления предприятием // Проблемы теории и практики управления. — 1993. — № 2. — С. 69–74.
13. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998. — VIII, — 453 с.
14. Швець І.Б. Стимулювання професійного розвитку працівників / І.Б. Швець, А.А. Полиця. : Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери». — В 2-х томах. — Т.1. — Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2012. — С. 127–129.

УДК 342.92

Ульяновська О. В., к.ю.н., доцент кафедри теорії та історії держави і права Інституту права та суспільних відносин Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

До питання про сутність якісного кадрового забезпечення діяльності судів

В статті на підставі позицій вчених, досліджено розуміння сутності кадрового забезпечення діяльності судів. Автором надане власне визначення категорії «якісне кадрове забезпечення діяльності судів», а також названо його систему.

Ключові слова: кадрове забезпечення, якість, кадри, захист прав людини і громадянина.

В статтю на основаних позицій учених, досліджено розуміння сутності кадрового забезпечення діяльності судів. Автором надане власне визначення категорії «якісне кадрове забезпечення діяльності судів», а також названо його систему.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, качество, кадры, защита прав человека и гражданина.

In the article on the basis of the positions of scientists studied understanding of the nature of staffing activities of the courts. Author provided his own definition of the category of «quality staffing activities of the courts», and called his system.

Key words: staffing, quality, human resources, the protection of human and civil rights.

Постановка проблеми. Останні події в державі довели необхідність перегляду підходів щодо кадрового забезпечення діяльності судів. Політична криза та масові протистояння громадянського суспільства владі ставлять під загрозу дотримання прав і свобод людини і громадянина. Одне з основних питань при цьому є забезпечення самостійності та незалежності суддів при здійсненні ними правосуддя і підкорення їх тільки закону, оскільки це найбільш значуща гарантія об'єктивного і неупередженого правосуддя, гарантія належної захищеності людини та її прав.

Низька якість прийняття судових рішень суддями, вплив політичних еліт на формування суддівського корпусу, неможливість держави забезпечити на належному рівні безпеку суддів при розгляді ними резонансних справ, прояви корупції як серед суддів так і посадових осіб апарату суду, уповноважених на виконання забезпе-