

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

Ольга Баніт

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

Анотація:

Обґрунтовано теоретико-методологічні аспекти професійного розвитку персоналу, зокрема визначено його мету, завдання, принципи, виокремлено складники, а також з'ясовано його місце в системі неперервної освіти дорослих. Метою професійного розвитку персоналу є підготовка таких працівників, які володіють тими якісними характеристиками, що відповідають цілям і стратегії розвитку відповідної організації. Серед завдань автор виділяє такі: виявлення й підтримка здатних до навчання працівників, активізація потенційних можливостей співробітників, робота зі створення резерву керівників, формування системи службово-кваліфікаційного розвитку й планування трудової кар'єри. Відповідно до завдань, вибудовано послідовність складників професійного розвитку персоналу.

Ключові слова:

освіта дорослих; неперервна освіта; професійний розвиток; персонал.

Анотация:

Банит Ольга. Профессиональное развитие персонала в системе непрерывного образования взрослых. Обоснованы теоретико-методологические аспекты профессионального развития персонала, в частности определены его цели, задачи, принципы, выделены составляющие, а также выявлено его место в системе непрерывного образования взрослых. Целью профессионального развития персонала является подготовка работников, которые обладают теми качественными характеристиками, что отвечают целям и стратегии развития соответствующей организации. Среди задач автор выделяет следующие: выявление и поддержка способных к обучению работников, активизация потенциальных возможностей сотрудников, работа по созданию резерва руководителей, формирование системы служебно-квалификационного развития и планирования трудовой карьеры. В соответствии с задачами, выстроена последовательность составляющих профессионального развития персонала.

Ключевые слова:

образование взрослых; непрерывное образование; профессиональное развитие; персонал.

Resume:

Banit Olha. Professional personnel development in the continuous education of adults.

A theoretical and methodological aspects of professional development have been substantiated. The goals, tasks, principles of professional development have been defined and its components have been singled out. The place of professional development has been presented in the system of continuous education of adults. The goal of professional personnel development is to provide institutions with employees who have those quality characteristics that meet its objectives and development strategies. The author identifies such tasks as identification and support of the staff capable to learning, activation of employees' potential abilities, establishment of reserve managers, creation of the system for office and qualification development and career planning. According to the tasks the sequence of components for professional personnel development has been built.

Key words:

adult education; continuous education; professional development; personnel.

Постановка проблеми. В умовах стрімкого науково-технічного, інформаційного, технологічного розвитку суспільства ефективність функціонування будь-якої фірми, компанії, організації насамперед визначається рівнем розвитку її персоналу. Спроможність організації постійно підвищувати професійний рівень своїх співробітників є одним з найважливіших факторів забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці. Саме існування компанії, не кажучи вже про зростання обсягів її виробництва, оновлення товарів чи поліпшення надання послуг, значною мірою залежить від того, як вона реалізує власну стратегію розвитку персоналу.

Актуальність і важливість професійного розвитку персоналу підкреслено в резолюції VI міжнародної конференції з освіти дорослих (CONFINTEA VI), що відбулася в Бразилії в 2009 році під егідою ЮНЕСКО. Серед головних інструментів у розв'язанні глобальних проблем XXI століття поряд зі збереженням миру, розширенням демократії, дотриманням прав людини, стійким розвитком економіки та захистом довкілля було визначено вдосконалення людських ресурсів. Сьогодні

на зміну теорії, що розглядала персонал як чинник витрат, які необхідно скорочувати, прийшла теорія управління людськими ресурсами, згідно з якою персонал є одним з ресурсів організації, яким необхідно раціонально управляти, створювати сприятливі умови для його розвитку, вкладаючи в це значні кошти. Підтвердженням важливості професійного розвитку є той факт, що зарубіжні компанії виділяють на ці цілі до 10 % фонду заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасних психолого-педагогічних досліджень свідчить про зростання уваги як зарубіжних, так і вітчизняних учених до проблеми професійного розвитку персоналу. Так, зарубіжні вчені-економісти розглядають це питання в межах стратегічного управління людськими ресурсами (М. Армстронг, Н. Емерсон, М. Хансен), у зв'язку зі змінами та інноваціями в організаціях (Р. Дафт, П. Друкер, П. Сенге), аналізуючи різні теорії та сучасні підходи до управління персоналом (Д. Грейсон, К. О'Делл, К. Джеральд). Серед дослідників вітчизняних і близького зарубіжжя значну увагу професійному розвитку персоналу

приділяють С. Бабушко, О. Крушельницька, Ю. Плугіна, Т. Збрицька, В. Савченко, А. Ткаченко, Т. Базаров, О. Єгоршин, П. Журавльов, М. Магура, М. Курбатова, С. Шекшня та інші. Проведений аналіз літературних джерел дає змогу твердити, що єдиного визначення поняття «професійний розвиток персоналу» немає, учені по-різному підходять до його трактування залежно від мети та завдань свого дослідження. Найчастіше науковці тлумачать це поняття з позицій категоріального апарату економіки, менеджменту, управління персоналом. С. Бабушко зробила спробу проаналізувати визначення терміна «професійний розвиток» з позицій категоріального апарату педагогіки. Дослідниця зазначає, що поняття «професійний розвиток» фахівця, з погляду педагогіки, не тотожне поняттю «розвиток персоналу», оскільки в педагогічному розумінні акцентується розвиток особи в професійному та особистісному плані в контексті розвитку всієї організації, натомість у менеджменті персоналу акцент зроблено на розвитку організації загалом, а розвиток працівника розглядається як його складник [1, с. 38].

Формулювання цілей статті. Метою нашого дослідження є аналіз теоретико-методологічних аспектів професійного розвитку персоналу в педагогічній теорії і практиці, виокремлення й характеристика складників розвитку персоналу, виявлення його місця в системі неперервної освіти дорослих. У процесі дослідження було використано метод аналізу літературних джерел і узагальнення отриманої інформації, методи дедукції та індукції під час викладу результатів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Раніше професійний розвиток розглядали як звичайне підвищення кваліфікації для вдосконалення професіоналізму. Підвищення кваліфікації, так само, ототожнювали з післядипломною освітою. Таке вузьке бачення проблеми зумовлювалося тим, що підвищення кваліфікації здійснювалося, переважно, у системі формальної освіти з відривом чи без відриву від виробництва, але обов'язково в інституційних закладах з отриманням відповідного документа: диплома, посвідчення чи сертифіката. Крім того, цей процес регулювався й фінансувався державою.

Наголосимо, що сьогодні професійний розвиток персоналу розглядається переважно в контексті управління персоналом. Це пов'язано зі змінами, що сталися в загальній парадигмі теорії управління. Персонал почали розглядати як основний ресурс фірми, що визначає ефективність діяльності організації, забезпечує її конкурентоспроможність в умовах

глобалізації економіки. Ці зміни посилили увагу до стратегічних питань розвитку персоналу на всіх рівнях управління. Як зазначають науковці, професійний розвиток персоналу став одним з основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу щодо розвитку персоналу.

У зв'язку з розширенням концептуального поля досліджень з'явилося чимало трактувань поняття професійного розвитку. Погоджуючись з визначенням В. Савченка, який розглядає розвиток персоналу як системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу [7, с. 17], вважаємо за доцільне розширити й доповнити його визначеннями, запропонованими А. Ткаченко та Т. Збрицькою.

На переконання А. Ткаченко, професійний розвиток особистості в межах організації виражається економічною категорією «професійний розвиток персоналу», унаслідок чого професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації для досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових, більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей і потенційних можливостей [9, с. 194]. Т. Збрицька в глосарії, окрім поняття «розвиток персоналу», під яким розуміє безперервний процес удосконалення якісних характеристик персоналу з метою забезпечення гармонійного розвитку працівників і підвищення ефективності діяльності організації загалом у коротко- й довгостроковій перспективі, сформулювала поняття «система розвитку персоналу», що є сукупністю організаційних структур, методик, процесів і ресурсів, необхідних для ефективного виконання поточних і перспективних завдань у сфері розвитку персоналу, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних з їх самореалізацією, професійною підготовкою та кар'єрою [10, с. 369].

Важливим для нашого дослідження є саме системний підхід до розуміння професійного розвитку, який передбачає врахування внутрішніх і зовнішніх чинників впливу на цей

процес. Серед внутрішніх чинників, слідом за Т. Збрицькою, А. Ткаченко, С. Бабушко та ін., можемо визначити мету, завдання, виділити складники професійного розвитку персоналу. Так, метою розвитку персоналу, за Т. Збрицькою, є забезпечення організації працівниками, які володіють тими якісними характеристиками, що відповідають її цілям і стратегії розвитку, а серед завдань розвитку автор виділяє такі, як: виявлення й підтримка здатних до навчання працівників; поширення

знань і передового досвіду як системи безперервного навчання персоналу; активізація потенційних можливостей співробітників; зміцнення духу творчості та змагальності; робота зі створення резерву керівників; формування системи службово-кваліфікаційного розвитку й планування трудової кар'єри [10, с. 369].

Аналіз науково-педагогічних джерел [1; 9; 10] дав змогу нам вибудувати таку послідовність складників професійного розвитку (рис. 1):



Рис. 1. Складники професійного розвитку персоналу

Виходячи з цього, констатуємо, що професійний розвиток, складниками якого є: виробнича адаптація, професійне навчання, що охоплює підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації, оцінювання й атестацію, планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву керівників, службово-професійне просування керівників і особистісний розвиток, що супроводжує їх, може здійснюватися в певній послідовності, неперервності та взаємодії всіх елементів. Не будемо зупинятися на детальному аналізові кожного складника, оскільки в межах цієї статті для нас важливо більше уваги приділити зовнішнім чинникам, зокрема взаємозв'язку професійного розвитку персоналу з освітою дорослих і неперервною освітою.

Передусім зазначимо, що в межах системного підходу професійний розвиток персоналу є складником неперервної освіти дорослих і регулюється відповідною нормативно-правовою базою на міжнародному й державному рівнях. Це потребує врахування теоретико-методологічних положень неперервної освіти й освіти дорослих, розроблених Н. Ничкало, Л. Лук'яною, З. Курлянд, С. Вершловським,

М. Громковою, С. Змейовим, В. Краєвським та ін.

Зауважимо, що неперервна освіта покликана супроводжувати процес зростання освітнього (загального й професійного) потенціалу особистості протягом усього життя. Наведені результати досліджень вітчизняних учених дають підстави для визначення поняття «неперервна освіта», що позначається низкою термінів, серед яких – «освіта, що продовжується», «перманентна освіта», «освіта, що поновлюється», «освіта протягом усього життя» (lifelong education), «продовжена освіта» (continuing education), «рекурентна (що повторюється час від часу) освіта» (recurrent education). Коли, говорячи про освіту дорослих, хочуть підкреслити її відносну незалежність від структур формальної освіти, то кажуть про «освіту поза школою» (out-of-school education) і «неформальну освіту» (non-formal education) [1; 8].

В Енциклопедії освіти поняття неперервної професійної освіти тлумачиться як постійний творчий розвиток і вдосконалення кожної людини впродовж усього життя шляхом взаємодії між знаннями, що засвоєні на початкових етапах освіти, і знаннями,

здобутими на наступних етапах, а також взаємодії між теоретичними та практичними знаннями, що підтверджуються компетентністю в подальшому їх використанні [2, с. 582].

Н. Ничкало зазначає, що в сучасних умовах набули розвитку різні підходи до визначення сутності поняття «неперервна освіта». Вона розглядається як:

- філософсько-педагогічна концепція, згідно з якою освіта трактується як процес, що охоплює все життя людини;

- важливий аспект освітньої практики на різних ступенях системи освіти, що презентує її як постійне цілеспрямоване засвоєння людиною соціокультурного досвіду різних поколінь;

- принцип організації освіти на загальнодержавному й регіональному рівнях;

- принцип реалізації державної політики в галузі освіти;

- сучасна світова тенденція в галузі освіти;

- парадигма науково-технічного мислення [6, с. 12].

Доцільно акцентувати увагу на тому, що процеси неперервної освіти розуміються в сучасних умовах не тільки як «навчання впродовж життя», а і як «навчання шириною в життя», підкреслюючи розмаїтість видів освіти – формальну, неформальну, інформальну, що супроводжують будь-яку сферу життєдіяльності людини. У зв'язку з цим, неперервна освіта передбачає три види: формальна освіта, що здобувається в освітніх установах, структурована з погляду цілей, тривалості навчання й підтверджена дипломом державного зразка; неформальна, здійснювана періодично, не структурована з погляду цілей і тривалості, яка може здійснюватися у формі самоосвіти (зокрема й через Інтернет, дистанційні технології тощо) за допомогою підвищення кваліфікації, поглиблення знань за програмами додаткової професійної освіти, навчання персоналу на виробництві, у формі обміну інформацією, удосконалення знань, навичок, умінь; інформальна (спонтанна), яка реалізується завдяки власній активності людини.

Погоджуємося з Л. Лук'яною, що система неформальної освіти в розвинених країнах перебуває сьогодні на одному щаблі з формальною, а подекуди й вище, оскільки саме тут людина знаходить оптимальні умови для творчого особистісного розвитку. Цей вид освіти призначений для всіх вікових категорій населення, має організований, цілеспрямований характер, але, на відміну від формальної освіти, здійснюється поза офіційними навчальними закладами, акредитованими суспільством для освітньої діяльності. Саме в межах неформальної освіти можуть бути зреалізовані

методи, форми й зміст, які з різних причин не можуть реалізуватися у формалізованій освіті. Ці форми можуть бути різними, проте всі вони вибудовуються за принципами «навчання з урахуванням поточних потреб», «зв'язку з життям», «гнучких програм, вибору змісту, форм, методів, терміну навчання», що загалом суттєво відрізняє неформальну освіту від формальної.

Більш детальний аналіз свідчить, що, наприклад, неперервна економічна освіта на виробництві передбачає такі цілі та форми навчання:

- підготовку нових працівників, які не мають професії;

- перепідготовку з метою освоєння робітниками, які звільняються, нових професій унаслідок упровадження нової техніки, атестації та раціоналізації робочих місць у зв'язку з переходом до ринкової економіки, а також у зв'язку з потребою в зміні професії;

- навчання робітників інших професій для розширення професійного профілю й ефективної праці в умовах бригадної форми організації праці;

- підвищення кваліфікації на виробничо-економічних курсах для поглиблення професійних знань, навичок і умінь, а також економічних знань, що дають право на присвоєння чергового кваліфікаційного розряду;

- підвищення кваліфікації в школах раціонального господарювання, що є основною формою масового навчання й повинні підвищити рівень економічних і професійних знань;

- підвищення кваліфікації на курсах цільового призначення для вивчення нової техніки, обладнання, матеріалів, технологічних процесів, методів господарювання, форм організації праці тощо;

- підвищення кваліфікації в школах, де вивчають передові методи та прийоми праці найкращих робітників, що досягають високих техніко-економічних показників;

- курси бригадирів, що сприяють підвищенню професійних та економічних знань бригадирів і їх резерву;

- самоосвіту;

- участь у гуртках (групах) якості та інших суспільних формах навчання [8].

Як переконуємося, у системі неперервної освіти особливий акцент робиться на освіті дорослих поза межами базової освіти: оволодіння професійною кваліфікацією й підвищення її; перепідготовка в процесі зміни професії; освіта в процесі адаптації до соціальних і виробничих умов. Зважаючи на те, що співробітники компанії, які

навчаються, є дорослими, теоретико-методологічні аспекти процесу їхнього навчання й розвитку передбачають урахування низки принципів освіти дорослих. Серед них виокремлюємо принцип особистісно-орієнтованого навчання, який передбачає врахування індивідуальних особливостей працівника, його здібностей, навичок, стилю навчання; принцип урахування особистого досвіду працівника, який забезпечує органічне поєднання наявних знань і умінь з новими; принцип випереджувального навчання, який передбачає прогностичність розвитку співробітника як професіонала й особистості, так і всієї організації; принцип актуалізації результатів.

Оскільки ми розглядаємо освіту дорослих, зосереджуючись передусім на неформальних формах навчання, вважаємо за необхідне, слідом за Л. Лук'яною, детальніше розкрити суть найбільш загальних принципів, наявних в організації процесу навчання саме дорослих людей, тобто власне андрагогічних. Принцип відкритості освітнього простору дає можливість кожному співробітникові вибирати умови, напрями й способи навчання, поєднуючи його з професійною діяльністю. При цьому враховуються індивідуальні здібності тих, хто навчається. Процес навчання будується на основі комунікації між усіма суб'єктами освітньої системи. Принцип єдності трьох середовищ об'єднує в освітній простір декілька різномірних середовищ, у яких здійснюється освіта – навчальне, професійне, соціальне. Навчальне – це середовище, у якому безпосередньо відбувається навчання у вигляді роботи над навчальним матеріалом, курсами під керівництвом викладача. Професійне – це середовище, у якому навчання поєднано з професійною діяльністю й здійснюється в специфічних формах, пов'язаних з її аналізом і розвитком засобів навчальних матеріалів і освітніх технологій. Соціальне – це середовище, у якому навчання впливає на формування нових цінностей життя та діяльності засобами участі дорослих в організованих процесах комунікації. Принцип діяльності враховує особливості професійної діяльності осіб, відповідно до чого вибудовується зміст навчальних матеріалів. Принцип рефлексивності заснований на свідомому ставленні до навчання, що є вагомим складником самомотивації дорослого учня. Організація процесу навчання має бути побудована на рефлексії дорослими результатів їхньої діяльності. Принцип професійної мотивації передбачає впровадження системи мотивації дорослих до навчання через: отримання можливості неперервного

консультування; отримання можливості оновлення інформаційного забезпечення професійної діяльності; отримання можливості кар'єрного зростання засобами участі в навчанні. Принцип контекстності навчання, який, з одного боку, переслідує конкретні, життєво важливі цілі для того, хто навчається, і орієнтований на виконання ним соціальних ролей або удосконалення особистості, а з іншого – урахує професійну, соціальну, побутову діяльність з опорою на просторові, часові, професійні чинники. Принцип постійної підтримки передбачає різні форми підтримки на етапах початку навчання; власне навчання; після засвоєння навчального матеріалу (консультування, інформування, оновлення навчальних матеріалів) [5, с. 122–123].

Провідна особливість андрагогічних принципів, як справедливо наголошує Л. Лук'янова, полягає в тому, що вони визначають діяльність організації щодо процесу навчання, на відміну від педагогічних принципів, які регламентують діяльність тих, хто навчається. Оптимальні умови використання перерахованих вище принципів покликані враховувати як вікові особливості різних категорій дорослих, так і рівень їхніх соціальних потреб на відповідному життєвому етапі. У результаті це сприятиме не лише адаптації співробітників до швидкоплинних змін у суспільстві й на виробництві, а й створюватиме відчуття причетності до розвитку й процвітання організації. Комплексна реалізація зазначених принципів робить процес професійного розвитку працівника досить ефективним засобом не лише особистісного, а й організаційного зростання.

Часто освіту дорослих розглядають звужено – як освіту задля забезпечення суто економічного зростання й підвищення шансів населення на працевлаштування. Проте місія освіти загалом і неперервної освіти дорослих зокрема значно ширша й полягає в залученні громадян до повноцінного багатоаспектного суспільного життя, і не лише на ринку праці. Адже потреба в навчанні впродовж життя відображає набагато більше, ніж просто економічну необхідність, оскільки освіта дедалі виразніше відіграє ключову роль у відновленні стабільності, динамічного розвитку суспільства в цілому, його громадянської, професійної, побутової та інших сфер. Неперервна освіта дорослих в усіх її видах – формальна, неформальна, інформальна – спрямована на саморозвиток особистості, а тому повинна мати підтримку на державному рівні. Саме такий підхід разом з гарантією права особистості на освіту в будь-якому віці є базовою нормою законодавчих актів на міжнародному рівні.

Для світового товариства неперервна освіта є способом збереження, розвитку та взаємозбагачення національних культур і загальнолюдських цінностей, важливим фактором і умовою міжнародного співробітництва в галузі освіти й виконання глобальних завдань сучасності. Стратегічний підхід до розв'язання таких проблем демонструє Європейський союз. У Стратегії інтелектуального, стійкого та інклюзивного зростання «Європа 2020», ухваленій Європейською комісією (COM(2010) 2020) в Брюсселі в 2010 р., серед пріоритетних напрямів діяльності визначено «План з розвитку нових здатностей і збільшення кількості робочих місць». Метою цього напряму є «...створення належних умов для вдосконалення ринку праці з урахуванням необхідності збільшення зайнятості та гарантування стабільності суспільства. Надаючи європейцям нові можливості через набуття ними нових знань і вмінь, ЄС націлює робочу силу на адаптацію до змін умов на ринку праці, що приведе до зниження рівня безробіття й зростання продуктивності праці. Краще розвинена економіка знань з більшою кількістю можливостей допоможе людям довше працювати й зменшить напруженість у суспільстві» [4, с. 110].

Для суспільства в цілому неперервна освіта є механізмом розширеного відтворення його професійного та культурного потенціалу, умовою розвитку суспільного виробництва, прискорення соціально-економічного прогресу країни. Для держави неперервна освіта є провідною сферою соціальної політики щодо забезпечення сприятливих умов загального й професійного розвитку кожної особистості. У Національній доктрині розвитку освіти України в XXI ст. визначено, що державна політика щодо неперервної освіти здійснюється з урахуванням світових тенденцій розвитку освіти впродовж життя, соціально-економічних, технологічних і соціокультурних змін. Освітній процес регулюється Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність». На жаль, закону про освіту дорослих у нашій державі немає, тоді як переважна більшість європейських країн ухвалили нормативні акти щодо законодавчого регулювання освіти дорослих, де визначено її цілі, принципи та механізми державної підтримки, основних суб'єктів, їхні права й обов'язки, способи координації між різними провайдерами освітніх послуг, а також принципи й механізми фінансування з бюджету. Проте є Закон України «Про професійний

розвиток працівників», який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. У ньому зазначається, що державне управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, іншими центральними й місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень, а безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації [3, стаття 3].

Згідно з цим законом, основними напрямами діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є:

- розроблення поточних і перспективних планів професійного навчання працівників;
- визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників;
- розроблення й виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників;
- організація професійного навчання працівників;
- добір педагогічних кадрів і фахівців для здійснення професійного навчання працівників безпосередньо в роботодавця;
- ведення первинного й статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
- визначення періодичності атестації працівників; організація її проведення;
- аналіз результатів атестації та проведення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників [3, стаття 4].

Цим Законом передбачено й підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників. Для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання. Центри визнання результатів неформального професійного навчання забезпечують організацію підтвердження професійної кваліфікації працівника за результатами неформального професійного навчання. Для цього центри визнання результатів неформального професійного навчання залучають навчальні

заклади державної служби зайнятості, інші професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями. Результати неформального професійного навчання підтверджуються документом встановленого зразка про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації [3, стаття 14].

Стимулювання професійної підготовки персоналу організацій регулюється Законом України «Про оподаткування прибутку на підприємствах», яким передбачено, що витрати на цю діяльність можуть зараховуватися до валових витрат у розмірі 3% фонду оплати праці.

Висновки. Проведене дослідження дало змогу констатувати той факт, що організація професійного розвитку персоналу в системі неперервної освіти лягає в основному на плечі компаній, фірм, підприємств. Отже, завдання організації – створити для своїх працівників сприятливе навчальне середовище, у якому працівник буде зацікавлений у своєму професійному й особистісному розвитку, і надати необхідні освітні можливості своїм працівникам

для їх неперервного навчання. Роль працівника також вагома: усвідомлення необхідності неперервної освіти в сучасних умовах «навчання впродовж життя» забезпечує підвищення не лише професійного, а й загального інтелектуального рівня особистості, розширює ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, легко налагоджує стосунки з різними людьми, що робить її конкурентоспроможною на ринку праці. Наслідком цього стає поліпшення морально-психологічного клімату в організації.

Перспективи подальших досліджень. Багатоаспектна проблема професійного розвитку персоналу не обмежується проведеним дослідженням. Подальшого вивчення потребують можливості інформальної освіти й самоосвіти, адже реалізація принципу неперервності освіти взагалі неможлива без самостійного навчання працівника. Працівників, які прагнуть кар'єрного зростання, заохочують до самонавчання. Для цього розробляють спеціальні рекомендації щодо правильної організації самонавчання й саморозвитку. Це питання, власне, й становить перспективу наших подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Бабушко С. Р. Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Бабушко Світлана Ростиславівна. – К.: ІПООД, 2015. – 498 с.
2. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» №4312-VI від 12. 01. 2012 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 13.05.2013: <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
4. Лук'янова Л. Б. Освіта дорослих – невід'ємна складова освіти впродовж життя / І. А. Зязюн, Н. Г. Ничкало, Л. Б. Лук'янова, В. О. Радкевич // Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / НАПН України; за заг. ред. В. Г. Кременя. – К.: Пед. думка, 2011. – С. 105–116.
5. Лук'янова Л. Б. Основоположні принципи андрагогічної моделі навчання / Л. Б. Лук'янова // Сучасні інформ. технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць / [редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. – К.: Вінниця: Планер, 2010. – Вип. 23. – С. 119–124.
6. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія / Н. Г. Ничкало // Неперервна педагогічна освіта: теорія і практика. – 2001. – № 1. – С. 9–22.
7. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. [Електронний ресурс] / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу: 14.02. 2014 <<http://library.if.ua/books/104.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

References

1. Babushko, S. R. (2015). *Theoretical and Methodical Grounds of Tourism Specialists' Professional Development in the USA and Canada: thesis for the degree of Doctor of pedagogical sciences: 13.00.04 – theory and methods of professional education*. Kyiv : IPOOD. [in Ukrainian]
2. Kremen', V. HG. (2008). *Encyclopedia of Education*. Kyiv : Yurinkom Inter. [in Ukrainian]
3. *The Law of Ukraine "The Professional Development of Employees" № 4312-VI dated 12.01.2012*. Retrieved from : 13.05.2013: <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>>. [in Ukrainian]
4. Lukianova, L. B. (2011). *Adult Education – an Integral Component of Lifelong Learning*. In : National Report on the State and Prospects of Education Development in Ukraine. Ed. by V. H. Kremen'. Kyiv : Ped. dumka. 105–116. [in Ukrainian]
5. Lukianova, L. B. (2010). *Fundamental Principles of the Andragogical Learning Model. Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy: coll. of scientific works* [Ed. by I. A. Ziazun]; Institute of Pedagogical Education and Adult Education of NAES of Ukraine, Vinnytsia State University named after Mykhailo Kotsiubynsky. Kyiv; Vinnytsia : Planer, Issue 23, p.p. 119–124. [in Ukrainian]
6. Nychkalo, N. H. (2001). *Continuouos Professional Education as a Philosophical and Pedagogical Category. Neperervna prof. osvita: teoriia i praktyka*, 1, p.p. 9–22. [in Ukrainian]
7. Savchenko, V. A. (2002). *Management of Personnel Development: study guide*. Kyiv: KNEU. Retrieved from: 14.02.2014 <<http://library.if.ua/books/104.html>>. [in Ukrainian]
8. *Theory and Methods of Professional Education: navch. posib.* / Z.N. Kurljand, I.O. Bartyenyeva, I.M

8. Теорія і методика професійної освіти: навч. посіб. / З. Н. Курлянд, І. О. Бартенева, І. М. Богданова, О. А. Галицька, Р. С. Гурін [та ін.]. — К. : Знання, 2012. — 390 с.
9. Ткаченко А. М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А. М. Ткаченко, К. А. Марченко // Економічний вісник Донбасу. — 2014. — № 1(35). — С. 194–197.
10. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська [за заг. ред. М. С. Татаревської]. — Одеса : Атлант, 2013. — 427 с.
- Bogdanova, O.A Galiczka, R.S. Gurin [та ін.]. — К. : Znannya, 2012. — 390 s.
9. Tkachenko, A. M. (2014). Professional staff development – the urgent task of today. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, 1 (35), p.p. 194–197. [in Ukrainian]
10. Zbrytz'ka, T. P., Savchenko, H. O., Tatarevs'ka, M. S. (2013). *Management of Personnel Development: study guide*. Odesa : Atlant.

Рецензент: Павленко А.І. – д.пед.н., професор

Відомості про автора:

Баніт Ольга Василівна

olgabanit@ukr.net

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих

НАПН України

вул. М. Берлінського, 9, м. Київ,

04060, Україна

doi: dx.doi.org/нвмдпу.v0i15.1268

Матеріал надійшов до редакції 15.11.2015 р.

Прийнято до друку 15.12.2015 р.