

Розділ I
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ
ТА ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 374:159.923

Аніщенко Олена Валеріївна – доктор педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України
E-mail: anishchenko_olena@ukr.net

ТЕХНОЛОГІЇ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ОСОБИСТОСТІ

Статтю присвячено аналізу проблеми проектування та реалізації технологій особистісно-професійного розвитку дорослих. Висвітлено актуальність досліджуваної проблеми. Конкретизовано понятійно-термінологічний апарат дослідження. Акцентовано увагу на тому, що всі складові інноваційного потенціалу визначають рівень інноваційних можливостей особистості, організації, їх чутливості до генерування та впровадження нововведень.

Ключові слова: *розвиток, особистісно-професійний розвиток, особистість, персонал, дорослі, інновації, інноваційний потенціал, інноваційне освітнє середовище, технології особистісно-професійного розвитку.*

Актуальність проблеми освіти дорослих в цілому, розробки і впровадження технологій особистісно-професійного розвитку детермінується певними чинниками, серед яких важливе місце посідають політична ситуація в державі та соціально-економічні зміни в ній, стан ринку праці, перетворення в освіті (у т. ч. й інноваційні) та ін. Для працівника особистісний і професійний розвиток стають нагальною необхідністю, ігнорування якої призводить до втрати кваліфікації, швидкого професійного «старіння». Стрімкі темпи соціально-економічних, політичних, технологічних зрушень актуалізують необхідність сформованість певних навичок пошуку та обробки інформації, роботи зі знаннями, індивідуальної і групової рефлексії та ін. Результатом такої рефлексії мають бути дії – інновації – нові технології роботи.

Нинішня соціально-економічна ситуація в Україні зумовлює необхідність розробки і впровадження технологій особистісно-професійного розвитку дорослих із урахуванням потреб передусім маргінальних груп населення з метою формування і розвитку

соціальної, професійної мобільності й загалом забезпечення їхньої конкурентоздатності. Істотна відмінність сучасного українського суспільства від західного полягає в тому, що в нашій країні маргінали складають більшість, а не меншість населення [7, с. 229-230]. Ізоляція та низька соціальна активність як наслідки бідності є й основними її джерелами. Відсутність дієвих механізмів реалізації власних соціальних, економічних і політичних інтересів – підґрунтя масової маргіналізації населення в сучасному українському суспільстві. Одним із найбільш вагомих факторів маргіналізації суспільства України як держави, що зазнає трансформаційних змін, стає масове безробіття. Воно зумовлює поширення неформальної зайнятості, нелегітимних способів отримання доходу, що лише поглиблює міру маргіналізації та соціального вилучення певних прошарків суспільства.

Зазначимо, що науковці по-різному тлумачать дефініції «особистісний розвиток», «професійний розвиток», «особистісно-професійний розвиток». Як справедливо наголошує В. Лефтеров [9], особистісний розвиток людини перебуває в тісному взаємозв'язку з її професійним розвитком – процесом, що відбувається в онтогенезі людини, пов'язаним із її соціалізацією та засвоєнням різних аспектів трудової діяльності. Водночас аналіз джерел на електронних і паперових носіях дозволяє стверджувати, що особистісно-професійний розвиток трактується як:

- процес розвитку особистості, зорієнтований на високий рівень професіоналізму і професійних досягнень, що здійснюється за допомогою навчання і саморозвитку в процесі професійної діяльності й професійної взаємодії;
- процес інтеграції особистісної та професійної складових професійного зростання персоналу від початкового потенціалу через його реалізацію до нового потенціалу, що є значущим для формування фахівця;
- цілісний, соціально й психологічно детермінований, багаторівневий процес, під час якого здійснюється становлення особистості як професіонала, формується професійна свідомість, пізнавальна, мотиваційна і моральна активність, досвід та ін.

За нашим переконанням, особистісно-професійний розвиток є неперервним процесом самопроекування особистості. Важливо наголосити, що особистісно-професійний розвиток персоналу зумовлений загальними закономірностями розвитку людини та специфікою професії. Визначається суб'єктивними й об'єктивними чинниками індивідуального розвитку й соціо-професійного середовища, а також безпосередньо пов'язаний з формальною (навчанням у спеціалізованих навчальних закладах та у системі професійної перепідготовки), неформальною та інформальною освітою. Водночас технології особистісно-професійного розвитку являють собою систему засобів, методів, прийомів, кроків, послідовність виконання яких

забезпечує вирішення завдань виховання, навчання і розвитку особистості, а сама діяльність представлена процедурно як певна система дій, що ґрунтується на співпраці того, хто навчається і педагога, в умовах особистісно орієнтованої взаємодії, спрямована на створення умов для розвитку особистісних властивостей, творчої активності й самостійності, формування професійних умінь шляхом рефлексії, пошуку сенсу в особистому, професійному житті. При цьому відбувається підготовка і розвиток професійно й культурно орієнтованої особистості, якій властиві здібності до інтелектуальної, соціальної, професійної творчості, інноваційний потенціал.

Викладене вище актуалізує необхідність конкретизації деяких понять і терміносполук. Так, «потенціал» (лат. *potentia* – сила, потужність) означає здатність і готовність будь-якої організації здійснювати реалізацію інноваційного процесу. Загалом це поняття має декілька смислових напрямів: потенціал як «потужність» (у подальшому отримує оформлення в понятті «ступінь потужності»); потенціал як «можливості, здібності, сили», необхідні для будь-яких дій; потенціал як «сукупність ресурсів» для здійснення будь-якої діяльності, вирішення будь-яких завдань. Вважаємо за доцільне навести визначення інноваційного потенціалу, інноваційного потенціалу особистості, організації (таблиця 1).

Таблиця 1

Сутність інноваційного потенціалу за різними джерелами

Назви понять	Сутність понять, джерела
Інноваційний потенціал	Сукупність наявних в країні інтелектуальних, технологічних, науково-виробничих ресурсів з відповідним їх інфраструктурним забезпеченням, які здатні продукувати нові знання, та ефективний механізм комерціалізації останніх; здатність до змін, покращання, прогресу, це джерело розвитку. Структура інноваційного потенціалу представлена єдністю трьох його складових: ресурсної, внутрішньої, результативної, які співіснують, взаємно передбачають і обумовлюють одна одну та виявляються як його «триєдина сутність» [5].
Інноваційний потенціал особистості	Сукупність різних видів ресурсів, у т. ч. матеріальні, фінансові, інтелектуальні, інформаційні та ін., необхідні для здійснення інноваційної діяльності [1].
Інноваційний потенціал	Міра готовності виконати завдання, які забезпечують досягнення поставленої інноваційної цілі, тобто міра готовності до реалізації інноваційного проекту або програми інноваційних перетворень і впровадження інновацій [4].
Інноваційний потенціал	Міра готовності виконати завдання, що забезпечують досягнення поставленої інноваційної мети, тобто міра

організації, підприємства	готовності до реалізації проекту або програми інноваційних стратегічних змін, що дозволяє оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища шляхом внесення необхідних змін до внутрішнього середовища [6].
	Сукупність інноваційних ресурсів, які перебувають у взаємозв'язку, та умовозабезпечуючих чинників (процедур), які створюють необхідні умови для оптимального використання цих ресурсів з метою досягнення відповідних орієнтирів інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємства в цілому [2].
	Максимальні можливості генерувати високу інноваційну активність [11].

Як випливає з таблиці 1, має місце дублювання формального й сутнісного тлумачення окремих понять. В узагальненому вигляді під інноваційним потенціалом найчастіше розуміють сукупність усіх наявних матеріальних і нематеріальних активів, що використовуються в процесі здійснення інноваційної діяльності [3, с. 13], для генерації результатів, значущих для інноваційного розвитку організації і які мають бути втілені при створенні ідповідних умов, прийнятті відповідних управлінських рішень. Оскільки інноваційний потенціал є складовою системи потенціалу організації, йому притаманні всі риси, функції, закономірності розвитку, характерні для потенціалу організації загалом. Як свідчить аналіз літературних джерел [8], такий підхід зумовлює необхідність зосередження уваги на взаємозв'язках інноваційного потенціалу з іншими структурними елементами загального потенціалу підприємства, організації: виробничим, трудовим, інформаційним, фінансовим, управлінським, маркетинговим та іншими потенціалами.

Інноваційний потенціал передбачає наявність всіх ресурсів, здатних забезпечити досягнення конкурентних переваг з використанням інновацій: матеріальних (матеріально-технічних) – технічна база та обігові активи інноваційної діяльності; фінансових – різноманітні кошти, необхідні для виконання інноваційних процесів (власні, кредитні, бюджетні, інвестиційні), кадрових – персонал, спроможний виробляти й ефективно реалізовувати нові ідеї; інформаційних – сукупність різних видів наукової інформації, комп'ютерні системи, система захисту інформації, науково-технічна література, науково-технічна документація та ін.; організаційних – наявна організаційна культура, концепція управління підприємством, організаційна структура управління, форми організації та управління інноваційною діяльністю. Загалом всі складники інноваційного потенціалу визначають загальний рівень інноваційних можливостей особистості, організації, їх чутливості до генерування та впровадження

нововведень. Принагідно зазначити, що в економічній літературі поняття «інноваційні можливості організації», «інноваційна чутливість організації» розглядаються як тотожні поняттю «інноваційний потенціал».

В умовах розвитку глобалізаційних процесів постає питання щодо забезпечення особистісно-професійного розвитку у контексті формування конкурентоздатної особистості фахівця з інноваційним потенціалом. Серед умов розв'язання цієї проблеми – використання соціально орієнтованих технологій (технології рефлексивної поведінки, комунікативного співробітництва, ефективного прийняття рішень, професійного самовизначення, конкурентоздатної поведінки та ін.). Також вважаємо за доцільне акцентувати увагу на сучасних напрямках, шляхах і методах особистісно-професійного розвитку фахівців, серед яких: педагогічні, соціальні, психологічні, економічні, моральні, фізичні, духовні, культурні та ін.

Слід зазначити, що в Україні технології особистісно-професійного розвитку застосовують зокрема у регіональних службах зайнятості (реалізація проектів «Зимова агрошкола», тренінги з комп'ютерних технологій, «фріланс» або як працювати на себе та ін.). У технологіях особистісно-професійного розвитку дорослих широко використовуються різні вправи, зорієнтовані на розвиток певних психологічних якостей і навичок, рольові ігри. Якщо сконцентруватися на технологіях особистісно-професійного розвитку дорослих, то доцільно виокремити тренінгові технології, які дозволяють розвивати інноваційний потенціал особистості.

В основу концепції тренінгу з розвитку інноваційного потенціалу особистості покладено уявлення про те, що тренінг повинен бути інноваційним і завершуватися інноваційним проривом. Після тренінгу його учасники мають продукувати теоретичні та практичні інновації. Серед інновацій теоретичних можуть бути певні ідеї, висловлені людиною або (і) групою, що в певний час справили враження на оточуючих. Практична інновація як винаходу, раціоналізаторської пропозиції виступає або чинним «додатком» удосконаленого механізму, технологічного процесу тощо, або самостійно стає потрібним об'єктом, предметом, явищем [10, с. 84]. Ключові особливості тренінгу полягають у людиноцентризмі й спрямованості на практичне вирішення актуальних проблем, а не просто на розвиток мислення. Тренінг, спроектований з урахуванням специфіки вимог до інноваційної діяльності, може чинити істотний позитивний вплив на інноваційні потенціали його учасників. Ефективність і напрям цього впливу залежить від ряду психологічних особливостей членів тренінгових груп, зокрема, пов'язаних з досвідом інноваційної діяльності, соціально-демографічним фактором (вік, стать), а також від таких властивостей особистості як інтернальність, екстраверсія, тривожність, незалежність, сміливість, потреба в

домінуванні, ризик, креативність, підприємливість та ін.

Загалом технології особистісно-професійного розвитку дорослих є складовою інноваційного освітнього середовища як однієї з умов особистісно-професійного розвитку персоналу. Інноваційне освітнє середовище як комплекс взаємопов'язаних умов, що забезпечують формування особистості дорослих з інноваційно-творчим мисленням, сприяє розвитку інноваційної активності особистості як основного критерію готовності до інноваційної діяльності у галузі професійної самореалізації.

Акцентуємо увагу на тому, що інноваційну діяльність у галузі впровадження технологій професійного розвитку різних категорій дорослих також здійснюють і волонтери, і громадські організації, і корпоративні навчальні центри. Результати аналізу наукового доробку Н. Карпачової, Є. Лібанової дозволяють стверджувати, що на сучасному етапі розвитку України йдеться про нагальність технологій роботи з дорослими, що мають особливі потреби; дорослими мігрантами; різними категоріями безробітних (педагогами, військовими, лікарями, кваліфікованими робітниками та ін.); дорослими третього віку; дорослими засудженими; і з тими дорослими, що втратили свій високий соціальний статус і віру в можливість його відновлення; працівниками, що мають рівень доходів нижче рівня незабезпеченості; тими, хто перебуває у вимушених відпустках і зайняті неповний робочий день та ін.

В Україні навчання впродовж життя поки що не визнано стратегічним напрямом розвитку вітчизняної системи освіти. Технології особистісно-професійного розвитку дорослих (як складова неформальної освіти) розробляються зазвичай для представників кількох цільових груп – педагогів, психологів, управлінців, бізнесменів. Водночас технології особистісно-професійного розвитку різних категорій дорослих (переважно – тренінги особистісного зростання, розвитку комунікативності, емпатійності, саморегуляції та ін.) у тренді й набули статусу престижних. У переважній більшості вони функціонують як комерційні проекти. Водночас реалії сьогодення привертають увагу до проблеми особистісно-професійного розвитку дорослих, їх здоров'я та ефективної життєдіяльності, що зумовлює необхідність звернення до нових методологічних підходів, якими передбачено вивчення особистості у контексті її життєвих можливостей, вищих цілей і смислів життя, а також інноваційного потенціалу, який сприяє розвитку професійної мобільності, стресо- й життєстійкості дорослих.

Проблеми, які будуть актуальними у подальшій перспективі: міждисциплінарні дослідження у галузі розробки і впровадження технологій особистісно-професійного розвитку дорослих; проектування та впровадження технологій особистісно-професійного розвитку (у т. ч. за допомогою дистанційної освіти) конкретних категорій дорослих:

мігрантів; безробітних; військовослужбовців, які постраждали у ході бойових дій, а також під час участі в операціях з підтримання миру і безпеки.

Література

1. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент: учеб. пособ. / И.Т. Балабанов. – СПб.: Питер, 2000. – 432 с.
2. Верба В.А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В.А. Верба, І.В. Новікова // Проблеми науки. – 2003. – №3. – С. 22-31.
3. Гриньов А.В. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства / А.В. Гриньов // Проблеми науки. – 2003. – №12. – С. 12-17.
4. Гунин В.Н. и др. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 272 с.
5. Інноваційний потенціал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 21.09.2014 <http://pidruchniki.com/1342010853159/ekonomika/innovatsiyui_potentsial>. – Мова укр.
6. Інноваційний потенціал як основа вибору інноваційної стратегії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 27.09.2014 <http://pidruchniki.com/10880816/medzhment/innovatsiyui_potentsial_osnova_viboru_innovatsiynoi_strategiyi>. – Мова укр.
7. Коваліско Н.В. Основи соціальної стратифікації: навч. посіб. / Н. Коваліско. – Львів: Магнолія-2006, 2007. – 323 с.
8. Корнілова І. Сутність інноваційного потенціалу організації та основні підходи до його оцінки / І. Корнілова, Л. Шаповалова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2008. – №99-100. – С. 41-44.
9. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.09 / Лефтеров Василь Олександрович. – Х., 2009. – 37 с.
10. Пахно И.В. Развитие инновационного потенциала личности в социально-психологическом тренинге / И.В. Пахно, Т.А. Терехова // Психология в России и за рубежом: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, октябрь 2011 г.). – СПб.: Реноме, 2011. – С. 82-86.
11. Чоботар С.В. Інноваційний потенціал підприємства / С.В.Чоботар [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 21.09.2014 <http://www.confcontact.com/Okt/18_Chebot.php>. – Мова укр.

Anishchenko Olena – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Senior Researcher of the Andragogy Department, Institute of Pedagogical and Adult Education of NAPS of Ukraine

E-mail: anishchenko_olena@ukr.net

**TECHNOLOGIES OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT
IN THE CONTEXT OF FORMATION OF INNOVATIVE PERSONALITY POTENTIAL**

Summary. *The article is devoted to the analysis of the problem of designing and implementing technologies of personal and professional development of adults. The problem topicality is highlighted. Research concepts and terminology are specified. The essence of the development and implementation of personal and professional development technologies in the context of the innovative personality potential is clarified. The expediency of innovative personality potential analysis through correlation characteristics of motivational sphere of a human (professional values, goals, self-esteem, level of aspiration, motivation) and operational areas (professional skills, the ability to learn, techniques and technologies as components of professional skills, creativity) is substantiated. The attention is stressed on the fact that all components of the innovative potential determine the level of innovative personality capabilities, organization, their sensitivity to generating and innovation. An innovative learning environment is proved to be as a mechanism to optimize the innovative personality potential, which is required to generate new ideas, new products creation, technologies and the promotion of fundamental and applied research in various fields. The innovative learning environment is emphasized to contribute to the development of innovative personality activity as the main criterion of readiness for innovative activity in the field of professional fulfillment. The necessity of interdisciplinary research implementation in the sphere of working out and implementation of personal and professional development technologies of adults is justified.*

Key words: *development, personal and professional development, personality, staff, adults, innovations, innovative potential, innovative learning environment, personal and professional development technologies.*

Bibliography

1. Balabanov Y.T. Ynnovatsyonniy menedzhment: ucheb. posob. / Y.T. Balabanov. – SPb.: Pyter, 2000. – 432 s.
2. Verba V.A. Metodichni rekomendatsiyi z otsinky innovatsiynoho potentsialu pidpryemstva / V.A. Verba, I.V. Novikova // Problemy nauky. – 2003. – №3. – S. 22-31.
3. Hryn'ov A.V. Otsinka innovatsiynoho potentsialu pidpryemstva / A.V. Hryn'ov // Problemy nauky. – 2003. – №12. – S. 12-17.
4. Hunyn V.N. y dr. Upravlenye ynnovatsyyamy: 17-modul'naya prohramma dlya menedzherov «Upravlenye razvytyem orhanyzatsyy». Modul' 7. – M.: YNFRA-M, 2000. – 272 s.
5. Innovatsiyyny potentsial [Elektronnyy resurs] <http://pidruchniki.tsom/1342010853159/ekonomika/innovatsiyyny_potentsial>. – Mova ukr.
6. Innovatsiyyny potentsial yak osnova vboru innovatsiynoyi stratehiyi [Elektronnyy resurs] <http://pidruchniki.tsom/10880816/menedzhment/innovatsiyyny_potentsial_osnova_vboru_innovatsiynoyi_strategiyi>. – Mova ukr.
7. Kovalisko N.V. Osnovy sotsial'noyi stratyfikatsiyi: navch. posib. / N. Kovalisko. – L'viv: Mahnoliya-2006, 2007. – 323 s.
8. Kornilova I. Sutnist' innovatsiynoho potentsialu orhanizatsiyi ta osnovni pidkhody do yoho otsinky / I. Kornilova, L. Shapovalova // Visnyk Kyyyivs'koho natsional'noho universyteru imeni Tarasa Shevchenka. Ekonomika. – 2008. – №99-100. – S. 41-44.
9. Lefterov V.O. Osobystisno-profesiyyny rozvytok fakhivtsiv ekstremal'nykh vydiv diyal'nosti : avtoref. dys. ... d-ra psykhol. nauk: 19.00.09 / Lefterov Vasyli

10. Pakhno Y.V. Razvytye ynnovatsyonnoho potentsyala lychnosti v sotsyal'no-psykholohycheskom trenynhe / Y.V. Pakhno, T.A. Terekhova // Psykholohyya v Rossyy u za rubezhom: materyaly mezhdunar. nauch. konf. (h. Sankt-Peterburh, oktyabr' 2011 h.). – SPb.: Renome, 2011. – S. 82-86.

11. Chobotar S.V. Innovatsiynnyy potentsial pidpryyemstva / S.V.Chobotar [Elektronnnyy resurs] <http://www.tsonftsontatst.tsom/Okt/18_Chebot.php>. – Mova ukr.

УДК 377-005.963.1:001.895

Баніт Ольга Василівна – кандидат педагогічних наук, молодший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

E-mail: olgabanit@mail.ru

ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ НАПРЯМ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

Автор розглядає персонал-технологію як інноваційний напрям організації системи професійного розвитку персоналу в умовах внутрішньофірмової підготовки, аналізує основні елементи персонал-технології, вимоги до її організації та поетапність упровадження.

Ключові слова: персонал-технологія, професійний розвиток, персонал, внутрішньофірмова підготовка.

Сучасний етап суспільно-економічного розвитку характеризується інтенсивним упровадженням результатів технологічного прогресу у виробництво і сферу послуг. Зростання обсягу наукового знання та інформації, що застосовуються на виробництві, збільшення частки творчої та інтелектуальної праці вимагає відповідного рівня професійної підготовки персоналу. Важливим фактором, що визначає вимоги до професійних якостей фахівця, є рівень його підготовки. У зв'язку з цим актуальними сьогодні постають питання комплексного підходу до внутрішньофірмового навчання співробітників з позицій інноваційних технологій. Внутрішньофірмова підготовка – це спеціально організована педагогічна система роботи, яка забезпечує усунення невідповідності між вимогами до фахівця і рівнем його підготовки, формування нових компетенцій у зв'язку з необхідністю зміни професійних обов'язків в інтересах фірми і працівника [1, с. 5]. Така система організації навчання персоналу передбачає логічно вибудований послідовний процес виявлення та забезпечення знань, необхідних для досягнення стратегічних цілей та завдань фірми. Вони можуть бути досягнуті за умови вироблення чітких алгоритмів роботи з персоналом аналогічно до технологій, що використовуються на виробництві.

Аналіз останніх досліджень вітчизняних (Ю. Бадаєв, Г. Бардієр, Л. Прусак, В. Макаров, А. Гапоненко, Т. Орлова, М. Магура, М. Курбатова) і зарубіжних (Д. Браун, П. Друкер, П. Сенге, Е. Венгер, О'Делл, І. Тоумі,