

Геращенко І. Н.

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

МОДЕЛЬ ГАРМОНИЗАЦИИ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ И ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Резюме

Разработана модель гармонизации уровня конкурентоспособности человеческих ресурсов и предприятия на рынке труда, включая методологический и практический уровни. Методологический уровень включает цель реализации модели, функции, принципы и условия, а практический – субъекты, методы, уровни обеспечения, направления сотрудничества. Условия модели выступают базисом для функционирования методологического уровня модели и связаны с реализацией практических шагов на микро-, мезо- и макроуровнях.

Ключевые слова: конкурентоспособность человеческих ресурсов, конкурентоспособность предприятия, рынок труда, гармонизация, модель, работодатель, государственная служба занятости.

Herashchenko I. N.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

THE HARMONIZATION MODEL OF COMPETITIVENESS LEVEL OF HUMAN RESOURCES AND COMPANIES IN THE LABOUR MARKET

Summary

There is present model for the harmonization in competitiveness level of human resources and enterprises in the labour market, including the methodological and practical levels. Methodological level includes the target of implementation of the model, functions, principles and conditions, and practical – the subjects, methods, levels of security, the areas of cooperation. Condition is the basis model for the functioning the level of methodological model and associated with the implementation of practical measures at the micro-, meso- and macrolevels.

Keywords: human resource competitiveness, enterprise competitiveness, the labour market, harmonization, the model, the employer, the State Employment Service.

УДК 331.361:005.412

Маркова Н. С.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ФОРМУВАННЯ СТАЛОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

Визначено і досліджено процес формування сталого професійного розвитку працівників. Подано авторську інтерпретацію поняття «сталий професійний розвиток працівників», яке запропоновано розуміти як процес установлення балансу між потребами підприємства й окремого працівника у професійному розвитку з урахуванням стратегічних інтересів кожного. Запропоновано розглядати сталий професійний розвиток як взаємозв'язок елементів, які корелюють із тими складовими, що формують сталий економічний розвиток суспільства: зовнішнє середовище, колектив та економіка підприємства. Виявлено сутнісні риси сталого професійного розвитку працівників підприємства. Визначено впливові чинники сталого професійного розвитку, які запропоновано розподіляти на внутрішні та зовнішні. Особливу увагу приділено питанню умов реалізації положень сталого професійного розвитку, що виникають у межах різних суб'єктів: окремого працівника, колективу, підприємства, зовнішніх контрагентів.

Ключові слова: сталий професійний розвиток працівників, професійне навчання, зовнішнє середовище, колектив підприємства, економіка підприємства, чинники внутрішнього та зовнішнього середовища, можливості сталого професійного розвитку.

Постановка проблеми. Питання сталого економічного розвитку виступають предметом теоретичних досліджень, державних та регіональних програм провідних країн світу вже протягом чверті століття, що акумулює вивчення питань економічного, соціального та екологічного характеру. Відповідно до Наказу Президента України «Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» [1], її метою виступає впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі, у межах чого визначено вектори руху, розроблено дорожню карту, сформувано першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов станов-

лення та розвитку країни. Стратегія передбачає проведення 62 реформ та програм розвитку держави, у тому числі реформи сфери трудових відносин, освіти, державної політики у сфері науки та досліджень, розвитку інновацій тощо. В умовах сталого розвитку розширюються права, рівність можливостей та надання свободи вибору людині вести таке життя, яке представляє для неї цінність, дозволяє реалізовувати власний потенціал, використовувати доступні природні ресурси. Можливостями реалізації положень запропонованої стратегії виступають: існуюча в країні система освіти й охорони здоров'я, її доступність та якість; розвиненість інститутів сім'ї, підприємництва, що базується на принципах правової та про-

зорої поведінки суб'єктів господарювання, демократії, захисту прав споживачів тощо. Сьогоднішня вітчизняних реалій відображається таким чином, що поступовий відхід від сировинного придатку Європи та експортування природних копалин можливий у разі застосування інноваційних технологій тих галузей економіки, які є локомотивами українського виробництва.

Реальною умовою технологічного прориву для України виступає фактичний взаємозв'язок «наука – освіта – виробництво», адже тільки фундаментальна наука може стати основою для продукування якісного нового знання, яке згодом має практичну реалізацію в реальному виробництві. Сполучних ланок у даному взаємозв'язку дві: перша – університети з базою для проведення досліджень, експериментальним фундаментом, колом замовників, джерелами фінансування досліджень, наявністю НДЦ на базі університетів, залучення студентської активної еліти до розробок тощо, друга – партнерські відносини університетів та підприємств, які виступають замовниками та користувачами винаходів, приймають на практику студентів із подальшим їх працевлаштуванням. Вивчаючи цей ланцюг створення доданої вартості знання, стає очевидним, що наскрізним стрижнем виступає професійна освіта, яка в межах Стратегії виступає в якості можливостей сталого розвитку, що розширює межі простору для вибору людиною її майбутнього – отримання якісної освіти задля більш якісного життя. Якщо більш уважно вивчати питання професійної освіти, то виникає питання її ролі у професійному розвитку працівників, на яке дає відповіді таке поняття, як сталий професійний розвиток працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вітчизняних науковців, які зосередили увагу на питаннях сталості економіки, слід відокремити З.В. Герасимчук, Б.В. Буркинського, Б.Є. Патона, М.А. Хвесика [2], Є.В. Хлобистова, О.В. Шубравську [3]. Аналіз зарубіжних джерел переконує в широкому розповсюдженні питань концепції сталого розвитку, авторами яких виступають Г. Брутдланд, Р. Кейтс, Т. Перріс, Дж. Хулс.

Предметне коло досліджень професійного навчання розглядається в роботах Н.Л. Гавкалової [4], О.А. Грішнєвої [5], А.М. Колода [6], Г.В. Назарової [4], В.А. Савченка [7], Т.П. Петрової, М.В. Семікіної [8], Л.В. Шаульської [9]. У цілому ж аналіз наукової думки свідчить, що окреслені наукові підходи вражають своєю розмаїтістю. Але, незважаючи на значущість, комплексність та цінність цих робіт, у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі відсутні ґрунтовні дослідження питань формування сталого професійного розвитку працівників.

Мета статті полягає у визначенні умов, чинників та можливостей, що надає реалізація положень сталого професійного розвитку працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. У межах даної роботи сталий професійний розвиток розглядається як процес установалення балансу між потребами підприємства й окремого працівника у професійному розвитку з урахуванням стратегічних інтересів кожного. У традиційному розумінні сталий розвиток включає такі складові, як суспільство, економіка та навколишнє середовище. У межах дослідження сталого професійного розвитку його складові акумульовані в: зовнішньому середовищі (навколишнє середовище); колективі працівників підприємства (суспільство); економіці підприємства (економіка).

Сутнісними рисами сталого професійного розвитку виступають:

1) процес безперервного та стабільного вдосконалення професійного рівня працівника, його етико-моральних, адаптивних, комунікативних характеристик, здатностей до саморозвитку, цілепокладання, самоорганізації, стресостійкості тощо. У межах означеного процесу відбуваються кількісні та якісні зміни професійного складу працівників підприємства в напрямі формування умов рівноваги та постійності прогресивного руху. При цьому діюча програма безперервного навчання персоналу реалізується в контексті положень кадрової політики та стратегії діяльності підприємства;

2) тісний взаємозв'язок між особистісним зростанням, колективними цілями підприємства та вимогами зовнішнього середовища, що можна отожнити з класичними складовими сталого розвитку суспільства: суспільство, економіка, зовнішнє середовище;

3) процес, що створює стратегічні перспективи наступного розвитку працівників та саморозвитку без криз, що загрожують функціонуванню господарюючого суб'єкту. У цьому контексті розглядаємо адаптивність організаційної структури, управлінських процедур, положень кадрової політики до вимог зовнішнього середовища;

4) працівники приймають участь у досягненні та розвитку інноваційної активності підприємства. У межах цього створюються умови для прояву особистісного новаторства, як то: активізується мотиваційна складова, створюється атмосфера здорової конкуренції та суперництва, надаються можливості для прояву творчості, здійснюється сприяння груповій роботі з винахідництва та раціоналізаторства тощо;

5) наявність чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, що впливають на сталість професійного розвитку, погрожуючи переформувати параметри системи з метою її зміни або адаптації під нові умови функціонування. Як варіанти врахування впливу чинників відокремлюємо: дотримання прийнятих на підприємстві кодексів, умов, правил, принципів, що веде до чіткого дотримання інструкції під час непередбачуваних дій (така ситуація можлива в умовах впливу вже проробленого набору чинників); застосування адаптаційних заходів, що в найменші строки та з найменшими втратами здатні привести систему у бажаний стан (колишній або новий, з іншими параметрами функціонування);

6) проведення постійного пошуку точок зіткнення трьох складових сталого професійного розвитку працівників вимагає формування високого рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці, при цьому первинної його складової, тобто представників високої кваліфікації, які цілком задоволені своєю роботою, доходом та статусом, а перехід на нове місце роботи можливий за об'єктивних умов наповнення творчо-моральної компоненти змісту праці. Такий тип управління працівниками із високим рівнем зрілості формує критичну масу тих, хто розуміє доцільність організаційних змін у разі необхідності.

У контексті прискорення кругообігу знання, підвищення значення його капіталізації при визначенні вартості підприємства, необхідності пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища, підвищення вимогливості до рівня компетентності працівників особливу зацікавленість викликають умови сталого професійного

розвитку працівників у межах забезпечення підприємству прирощення вартості внаслідок використання його знань.

Умовами сталого професійного розвитку в різні різних суб'єктів виступає:

1) *для окремого працівника*: гарантія зайнятості та пенсійного забезпечення, цікава й змістовна праця, кар'єрне зростання, монополізм та унікальність знань;

2) *для групи працівників (колективу)*: науково-технічна творчість працівників, інформаційна насиченість праці, синергетичний ефект праці;

3) *для підприємства*: згуртований колектив працівників, проектні команди, гарантія кваліфікованого виконання завдань та функцій, відповідність кадрової політики підприємства, стратегії його діяльності;

4) *для зовнішніх контрагентів*: єдиний інформаційний простір, конкурентоспроможний ринок праці, надходження до місцевого та державного бюджетів, високий рівень культури населення.

Розгляд особливостей сталого професійного розвитку працівників обумовлює визначення впливових чинників, що дозволить виявити направленість, інтенсивність та характер дії на означений процес. При цьому для ідентифікації чинника пропонуємо їх розподілити на чинники зовнішнього та внутрішнього по відношенню до сталого професійного розвитку працівників підприємства, які, своєю чергою, поділяються за специфікою та характером впливу. Таким чином, до чинників внутрішнього середовища сталого професійного розвитку працівників підприємства відносяться: інноваційно-технологічні (матеріально-технічна база, інноваційна активність підприємства, характер інноваційної культури); організаційно-управлінські (адаптивна організаційна структура, вільний вертикально-горизонтальний трансфер інформації, здатність до новацій та організаційних змін, високий рівень конкурентоспроможності персоналу, рівень стандартизації процедур, система інформування персоналу і методи прийняття рішень, підходи до забезпечення мобільності персоналу, тип організаційної культури, гнучкі системи управління ризиками, цілісна система підготовки кадрів); соціально-психологічні (професійна зрілість колективу підприємства, мотиваційна політика підприємства, умови праці); фінансово-економічні (наявність фінансових ресурсів для проведення професійного навчання персоналу, терміни окупності витрат, інтелектуальна активність персоналу).

У контексті зовнішніх чинників автор відокремлює: політико-правові (державні та регіональні програми професійного навчання різних категорій персоналу, законодавча база професійного навчання, політична стабільність у державі); економічні (затребуваність професійних компетенцій працівників на внутрішньому ринку праці; коопераційні зв'язки підприємства з іншими суб'єктами господарювання, для реалізації яких необхідні здібності до професійного навчання); інноваційні (підтримка інноваційної діяльності на державному та регіональному рівнях, платоспроможний попит на інноваційну продукцію);

глобалізаційно-інтеграційні (можливість міжнародного трансферу знань, зарубіжні стажування, міжнародне партнерство у сфері академічної та післядипломної освіти, спільні із зарубіжними партнерами науково-технічні, науково-дослідні, виробничі проекти).

Приймаючи до уваги, що ступінь впливу чинників обумовлений рівнем охоплення підприємства програмою сталого професійного розвитку (підприємство, група підрозділів, окрема структурна частина тощо), робимо висновок про те, що й коло можливостей, які матимуть окремі суб'єкти, значно звужується. Тому визначається взаємозв'язок між ступенем охоплення підприємства програмою та можливостями сталого професійного розвитку. Можливості в даному контексті розглядаються як вірогідність отримання зисків, планові дії, які реалізуватимуться при певному збігу обставин, вірогідність розвитку тощо. З огляду на це, недостатня комплексність та цілісність досліджень зумовила актуальність розширення меж до розподілу можливостей сталого професійного розвитку в залежності від рівня, де визначається їхній прояв: макро-, мезо- та мікрорівні. Справа полягає в тому, щоб визначити можливості в залежності від рівня економічної системи. Так, на макрорівні (загальнодержавний) вони акумулюються в основному за рахунок дії синергетичного ефекту від використання означеної концепції на рівні окремих господарюючих суб'єктів, що знаходяться на певній території та акумулюються регіональним представництвом. Останні формують мезоекономічний рівень – рівень регіону як територіальної одиниці, у межах якого активну позицію займає соціально-економічна політика області, її інвестиційна привабливість, віддаленість від державних кордонів, транскордонне співробітництво, запровадження міжнародних програм, серед яких, наприклад, відокремлюються ПРООН, ТАСІС, МВФ, МБРР тощо. У межах мікроекономічного



Рис. 1. Можливості, що надає сталий професійний розвиток працівників для макро-, мезо- та мікроекономічних рівнів

рівня проводиться професійне навчання працівників. Розгляд проблематики можливостей доцільний тільки в тісному взаємозв'язку явищ та процесів крізь призму рівності (рис. 1).

Так, на макроекономічному рівні можливостями, які може надати дотримання положень сталого професійного розвитку, виступають:

- збалансованість кон'юнктури на ринку праці, що пояснюється паритетом між попитом та пропозицією за професійними групами;

- формування конкурентоспроможного ринку праці та ринку освітніх послуг, сутність якого полягає в тісній взаємодії між освітніми установами та підприємствами. З одного боку, це формування компетентного фахівця, що відповідає потребам ринку, з іншого - упровадження академічних розробок у діяльність підприємств;

- державна підтримка необхідних економіці, але неprestижних професій, розвиток професійної орієнтації молоді в контексті реалізації державної програми актуалізації та підвищення престижності окремих професій та спеціальностей. Для цього додатково необхідно задіяти ресурси для розробки даної програми, визначення механізму та інструментарію її впровадження на загальнодержавному рівні;

- зменшення (призупинення) трудової еміграції працівників високої кваліфікації для інтелектуальних галузей інших країн, що визначається феноменом «відтоку мізків», за якої втрачається інтелектуально-виробнича велич країни-донора, скорочуються можливості інноваційної активності працівників, що в кінцевому випадку приводить до ресурсоорієнтованої економіки з найменшою величиною доданої вартості.

Можливості, що можуть бути отримані на мезоекономічному рівні, тобто на рівні регіону, полягають у наступному:

- збалансованість ринку праці, що визначається заповненням наявних вакансій існуючим обсягом регіонального ринку праці. Надлишок робочої сили перерозподіляється або в інші регіони, які характеризуються превалюванням попиту над пропозицією, або поповнюють категорію безробітних;

- збільшення валового регіонального продукту від: підвищення віддачі економіки окремого підприємства, яке реалізує принципи сталого професійного розвитку працівників, за рахунок запровадження стратегії синтезу та досягнення паритету «зовнішнє середовище - колектив підприємства - економіка підприємства»; того, що інтеграція зусиль окремого господарюючого суб'єкту формує синергетичний ефект, який представляється у вигляді підвищення ефективності діяльності та відображається у згенерованому вигляді;

- кооперація регіонів у частині обміну досвідом, регіонального співробітництва, перехресного споживання продукції підприємств тощо.

Можливості від запровадження сталого професійного розвитку працівників, що формуються на *мікрорівні* (рівні окремого господарюючого суб'єкту), акумульовані у наступному:

- стратегічна направленість менеджменту підприємства від урахування дії чинників зовнішнього та внутрішнього середовищ, взаємозв'язку особливостей роботи колективу та економіки підприємства. Триєдність цих компонентів сталого професійного розвитку визначає ті дії, які в акумульованому вигляді формують його сутнісне наповнення;

- професіоналізація роботи колективу, що лежить у площині особливостей виробничої бази підприємства, маркетингової стратегії, вимог ринку, випереджальних дій стосовно конкурентів, міжнародних стандартів якості тощо. Підвищення професійного рівня персоналу направлено на ство-



Рис. 2. Взаємозв'язок системи професійного навчання та сталого професійного розвитку працівників

рення умов для сприяння творчій ініціативі, інноваційній активності персоналу, збільшення віддачі від його роботи;

– професійне навчання персоналу заради отримання конкурентних переваг, а не за принципом «навчання заради навчання». Такий підхід відповідає визнаному у всьому прогресивному світі підходу «навчання протягом життя», який передбачає акцентуалізацію уваги в основному на неформальному самостійному навчанні не час від часу, а постійно, протягом всього трудового життя людини. Причому освітню активність потрібно всебічно підтримувати підприємству через запровадження мотиваційних, організаційних, маркетингових, освітніх програм. Це обумовлено високим рівнем турбулентності зовнішнього середовища, яке постійно висуває нові підвищені вимоги до професійно-компетентнісного рівня, психо-фізіологічних якостей особистості не тільки в межах посади, але й організаційного рівня управління. Від підвищення кваліфікації відрізняється постійністю реалізації, а не раз на п'ять років, як це прийнято в практиці більшості вітчизняних підприємств;

– формування високого рівня довіри, мотиваційної культури та причетності до підприємства, створення соціально-психологічного клімату залученості до справ організації, дотримання принципу «взаємозв'язок особистісних та корпоративних цілей». Означена особливість досягається шляхом кропіткої праці над розробкою й запровадженням дієвої організаційної культури, формуванням іміджу, активним використанням засобів PR-менеджменту;

– адаптивність організаційної структури у вигляді створення гнучких ієрархічних рівнів управління, швидкого пристосування до змін внутрішнього та зовнішнього середовищ, вимог ринку тощо, сприяння змінам. Саме адаптивні організаційні структури здатні ефективно функціонувати в умовах постійної зміни вимог зовнішнього середовища, акумулюючи переваги лінійної та функціональної структури.

Базисом при формуванні працівника нового типу виступають первинна соціалізація індивіда в суспільстві, його виховання як члена цього суспільства із притаманними йому морально-етичними принципами та нормами, а також якість середньої освіти, рівень її конкурентоспроможності. При цьому профорієнтаційна робота з молоддю визначають вибір професійної діяльності у майбутньому, інтенсивність та якість під-

готовки, орієнтацію на підвищення кваліфікації протягом життя тощо (рис. 2).

Професійне навчання відіграє значну роль у формуванні сталого професійного розвитку працівників, виступає підґрунтям для створення особистісних, життєвих та професійних компетентностей людини, є базисом для постійного підвищення майстерності та професіоналізму працівників, реформатування їхньої професійної спрямованості у відповідь на виклики зовнішнього середовища та відповідно до стратегії підприємства тощо. У цьому контексті слід визначити положення концепції навчання протягом життя, яка в межах даного взаємозв'язку відіграє роль певного поєднувального матеріалу між викликами сьогодення і ситуацією на підприємстві та передбачає створення умов, мотивів, показників, базису для навчання. Таким чином, простежується певна послідовність між необхідністю формування компетентностей працівників та створенням сталого професійного розвитку із відповідним набором сутнісних рис, що у взаємодії приносить суспільно корисний результат у вигляді ефективно діючого підприємства, яке здатне реагувати на виклики сьогодення шляхом швидкого переформатування кадрової політики.

Відповідно до Положення про професійне навчання кадрів на виробництві [10], відокремлюють первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників. Частина кадрової політики, у межах якої розглядаються питання професійного розвитку працівників, визначає ті аспекти, які передбачають формування ефективно діючого колективу, його інтегрованість у вирішення стратегічних задач підприємства, що в кінцевому рахунку є форматором сталого професійного розвитку працівників.

Висновки. Підводячи підсумки дослідження умов, чинників, можливостей, що мають місце в процесі формування сталого професійного розвитку працівників, слід зазначити, що виховання та соціалізація особистості, отримання повної середньої та професійної освіти, навчання протягом життя виступають обов'язковими елементами означеного процесу.

Перспективами подальших наукових досліджень виступає вивчення ланцюга сталого професійного розвитку як сукупності елементів, що формують, визначають та характеризують сталість. При цьому вимагає теоретичного осмислення і практичного вирішення проблема математичної оцінки елементів ланцюга, проведення аналізу в кількісному вимірі.

Список літератури:

1. Наказ Президента України «Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» № 5/2015 від 12 січня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
2. Хвесик М.А. Стратегічні імперативи раціонального природокористування в контексті соціально-економічного піднесення України : [монографія] / М.А. Хвесик. – Донецьк : Юго-Восток Лтд, 2008. – 496 с.
3. Шубравська О. Сталий економічний розвиток: поняття і напрям досліджень / О. Шубравська // Економіка України. – 2005. – № 1. – С. 36–42.
4. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наукове видання / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 240 с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу : [підручник] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
7. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : [навч. посіб.] / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
8. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
9. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : [монографія] / Л.В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с.
10. Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

Маркова Н. С.

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

ФОРМИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

Резюме

Определен и исследован процесс формирования устойчивого профессионального развития работников. Представлена авторская интерпретация понятия «устойчивое профессиональное развитие работников», которое предложено понимать как процесс установления баланса между потребностями предприятия и отдельного работника в профессиональном развитии с учетом стратегических интересов каждого. Предложено рассматривать устойчивое профессиональное развитие как взаимосвязь элементов, коррелирующими с теми составляющими, которые формируют устойчивое экономическое развитие общества: внешняя среда, коллектив и экономика предприятия. Выявлены сущностные черты устойчивого профессионального развития работников предприятия. Определены факторы устойчивого профессионального развития, которые предложено распределить на внутренние и внешние. Особое внимание уделено вопросу условий реализации положений устойчивого профессионального развития, возникающих в рамках различных субъектов: отдельного работника, коллектива, предприятия, внешних контрагентов.

Ключевые слова: устойчивое профессиональное развитие работников, профессиональное обучение, внешняя среда, коллектив предприятия, экономика предприятия, факторы внутренней и внешней среды, возможности устойчивого профессионального развития.

Markova N. S.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

FORMATION OF SUSTAINABLE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

Summary

The process of sustainable professional development of employees has been defined and researched. The sustainable professional development is the process of establishing a balance between the needs of the enterprise and the individual employee's professional development, taking into account the strategic interests of each other. The paper proposed to consider sustainable development as a professional relationship of elements correlated with the components that form the sustainable economic development of society: external environment, staff members and economy of enterprise. The core features of a sustainable professional development of employees have been identified. Influence factors of sustainable professional development have been defined, which had been proposed to divide into internal (innovative-technological, organizational and administrative, social and psychological, financial and economic) and external (political and legal, economic, innovative, globalization and integration). Special attention has been paid to issue of conditions, which had occurred in the context of different subjects: the individual employee, the company's staff, external counterparties.

Keywords: continuing professional development of employees, professional training, the external environment, the staff of the enterprise, enterprise economics, factors internal and external environment, opportunities for sustainable professional development.