

## НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА ТРЕНІНГОВОЇ ФОРМИ «РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ»

Бездітко А.В.

Публічне акціонерне товариство «ДНІПРОАЗОТ»

У статті розкрито цілі, принципи, зміст і структуру навчальної програми тренінгової форми «Розвиток професійних компетенцій працівників промислових підприємств». Описано результати теоретичного аналізу проблеми мотивації і професійних компетенцій. Проаналізовано результати емпіричного дослідження мотивації і професійних компетенцій працівників промислових підприємств. Розглянуто та описано зміст і структуру кожного розділу навчальної програми. Описано методи визначення ефективності цієї навчальної програми. Обґрунтовано висновки щодо ефективності застосування даної програми. Дану навчальну програму тренінгової форми можна вводити як для підготовки нових, щойно прийнятих працівників, так і для вже працюючих співробітників промислових підприємств.

**Ключові слова:** професійна компетенція, компетентність, організаторські схильності, комунікативні схильності, підприємницькі здібності, навчальна програма тренінгової форми.

**Постановка проблеми.** Діяльність організацій пов'язана з широким спектром проблем, на якій складно знайти універсальні рішення. Добре підготувати і грамотно підібрати кваліфікованих фахівців залишається сьогодні актуальним питанням для сучасних організацій. Кожна поважаюча себе організація приділяє значну увагу питанню підбору та підготовки персоналу задля отримання максимуму користі та прибутку від професіоналізму працівника. Дуже часто компанії стикаються із потребою в кваліфікованих працівниках, які здатні працювати ефективно при мінімальній підготовці. Саме тому важливого значення набуває наявність у працівників професійних компетенцій, необхідних для їх ефективної та продуктивної діяльності. Діяльність будь-якої організації нині більш спрямована на пошук та підготовку працівників для самостійної і відповідальної роботи, що передбачає розвиток і підвищення рівня компетенцій. Також високий рівень компетенцій прямо пропорційний високій мотивації на досягнення успіху.

Враховуючи необхідність підготовки працівників для самостійної і успішної роботи, розвиток та підвищення рівня професійних компетенцій набуває все більшого значення. До основних компетенцій, якими має володіти працівник, на нашу думку, відносяться організаторські і комунікативні схильності, підприємницькі здібності, наполегливість, рішучість, впевненість тощо. Розроблена нами навчальна програма тренінгової форми поєднує у собі надання теорії з виконанням практичних вправ, спрямованих на розвиток професійних компетенцій, необхідних керівникам та працівникам промислових підприємств для успішного виконання роботи.

Необхідність розробки такої навчальної програми була обумовлена результатами емпіричного дослідження, яке показало наступні результати. В залежності від рівня мотивації на досягнення успіху та мотивації на уникнення невдач було виділено чотири мотиваційні типи серед працівників промислових підприємств: 1) Орієнтований на успіх – працівники, у яких високий рівень мотивації на досягнення успіху і низький рівень мотивації на уникнення невдач; 2) Двостороннє мотивований – працівники, які мають високий рівень мотивації на досягнення успіху та високий рівень мотивації на уникнення невдач; 3) Орієнтований на невдачі – працівники з низькою мотивацією на досягнення успіху та високою мотивацією на уникнення невдач; 4) Немотивований тип – працівники, у яких низька мотивація на досягнення успіху і низька мотивація на уникнення невдач.

Дослідження показало, що працівники мотиваційних типів Орієнтований на невдачі і Немотивований виявляють низький та середній рівень професійних компетенцій, а працівники, які відносяться до мотиваційних типів Орієнтований на успіх і Двостороннє мотивований виявляють високий і вище середнього рівень професійних компетенцій [1; 2]. Враховуючи статистично значущі відмінності між мотиваційними типами за рівнем представленості компетенцій, недостатній розвиток останніх може призвести до проблем як у професійній сфері, так і в міжособистісній взаємодії працівників в колективі.

Було виявлено, що значна частина працівників мають недостатньо виражені підприємницькі здібності (48% серед усіх працівників із загальної вибірки мають виражені підприємницькі здібності і 52% даних здібностей не мають). Було встановлено, що серед працівників Немотивованого типу не виражені підприємницькі здібності у 68% досліджуваних. 64,3% працівників мотиваційного типу Орієнтований на невдачі не мають виражені підприємницькі здібності, такі як рішучість, здатність працювати самостійно, цілеспрямованість, креативність, наполегливість. Серед працівників мотиваційного типу Двостороннє мотивований 47,9% мають виражені підприємницькі здібності, 73,7% працівників типу Орієнтований на успіх характеризуються високим рівнем зазначених здібностей.

На основі виявлених проблем і теоретичного аналізу зарубіжної і вітчизняної літератури нами була створена наступна навчальна програма тренінгової форми.

### Результати теоретичного аналізу проблеми.

**1. Мета та принципи проведення навчальної програми тренінгової форми.** Сьогодні вагомим значенням набуває питання професійного розвитку працівників на підприємстві, підвищення рівня їх компетентності та компетенцій. Високий рівень професіоналізму та орієнтація на успіх, підкріплені добре розвинутими підприємницькими здібностями і комунікативними схильностями, є головними складовими успішної трудової діяльності. В сучасних компаніях цінуються працівники з високим рівнем професійних, управлінських і особистісних якостей, орієнтовані на успіх, здатні самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність. Тому необхідно розвивати у працівників дані якості і характеристики.

**Метою** даної навчальної програми тренінгової форми є розвиток основних професійних компетенцій працівників промислових підприємств з урахуванням потреб підприємств та особистісного потенціалу працівників.

**Гіпотеза** полягала в тому, що розвиток основних професійних компетенцій можна значно підвищити в результаті:

- а) усвідомлення ролі професійних компетенцій для ефективної роботи працівника;
- б) обґрунтування особливостей професійних компетенцій у працівників промислових підприємств;
- в) визначення рівня розвитку власних компетенцій;
- г) визначення психологічних умов розвитку професійних компетенцій працівників промислових підприємств відповідно до потреб підприємства і особистісного потенціалу працівника.

**Цільова аудиторія і тривалість.** Дана навчальна програма може бути включена або в основну підготовку працівників промислових підприємств, або як курс навчальної програми для щойно прийнятих працівників. Також її можна використовувати для роботи з працівниками організацій інших сфер діяльності. Результати проведення можуть бути використані організаційними психологами та психологами, які працюють на підприємстві. Повний курс розрахований на 21 годину.

**Основні принципи.** Розробка навчальної програми тренінгової форми здійснювалась на основі існуючих теоретико-методологічних матеріалів [6], авторської моделі професійних компетенцій працівників і результатів емпіричного дослідження характеру взаємозв'язку мотивації досягнення успіху із професійними компетенціями працівників промислових підприємств.

Нагадаємо, що до складу моделі професійних компетенцій працівників промислових підприємств входять: комунікативні схильності, організаторські схильності, підприємницькі здібності (цілеспрямованість, креативність, прагнення у незалежності, уміння розумно ризикувати, прагнення до особистого розвитку), виражені функціонально-рольові позиції (голова, формувальник, дослідник ресурсів, генератор ідей, оцінювач ідей, організатор роботи, організатор групи, завершувач).

При розробці навчальної програми тренінгової форми ми спиралися на технологічний підхід, розроблений в лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка [8]. Згідно цього підходу, кожний розділ навчальної програми вміщує в себе два компоненти: інформаційно-смісловий і корекційно-розвивальний, або три компоненти: інформаційно-смісловий, діагностичний і корекційно-розвивальний [8].

Лекційні заняття кожного розділу навчальної програми тренінгової форми розкривають інформаційно-смісловий компонент технології, а на практичних заняттях проводяться методики і вправи, пов'язані з діагностичним і корекційно-розвивальним компонентами. Діагностичні компоненти передбачають проведення двох груп методик у залежності від цілей. В першу групу входять методики, спрямовані на встановлення рівня представленості особистісних якостей і характеристик, які треба враховувати в процесі проведення навчальної програми тренінгової форми і які представляють такі компетенції як організаторські та комунікативні схильності (Методика КОС-2 для визначення комунікативних та організаторських здібностей В.В. Синявського і Б.О. Федорошина), підприємницькі здібності (Тест на загальні здібності до підприємництва), орієнтація на функціонально-рольові позиції в колективі (Методика діагностики функціонально-рольових позицій в управлінській команді). Друга група методик спрямована на оцінку ефективності проведення навчальної програми тренінгової форми і включає в себе розроблену нами анкету-опиту-

вальник «Професійні компетенції і компетентність працівників промислових підприємств». Даний метод передбачає анкетне опитування учасників щодо їх оцінки ефективності навчальної програми тренінгової форми, знання професійних компетенцій і рефлексивний аналіз.

**2. Зміст і структура навчальної програми тренінгової форми.** При складанні навчальної програми тренінгової форми ми поступово вводили необхідні теоретичні засади від загальних до більш вузьких. Кожний розділ вміщує мету і основні завдання, для розв'язання яких використовуються відповідні інтерактивні техніки і вправи. Кожна вправа передбачає наявність мети, інструкції, роздаткових матеріалів (при необхідності) і питань для обговорення.

Таблиця 1

**План навчальної програми тренінгової форми «Розвиток професійних компетенцій працівників промислових підприємств»**

№	Назва розділу і теми	Години	
		Лекції	Практичні заняття
1	<b>Вступна частина</b>	1	1
2	<b>Розділ 1. Загальні поняття про професійні компетенції і компетентність працівників</b>		
	Поняття компетенції та компетентності	1	1
	Професійні компетенції як особистісні характеристики працівників	1	
3	Види компетенцій працівників промислових підприємств	1	
	Формування мотивації на розвиток компетенцій		1
	<b>Розділ 2. Психологічні особливості компетенцій працівників промислових підприємств</b>		
	Підприємницькі здібності працівників промислових підприємств	1	1
	Організаційні і комунікативні схильності працівників	1	1
4	Орієнтація на функціонально-рольові позиції в колективі	1	1
	Закріплення та розвиток конструктивних особистісних новоутворень та теоретичних знань	1	1
	<b>Розділ 3. Смісловий зміст професійних компетенцій працівників промислових підприємств і їх роль в успішній роботі</b>		
	Особливості професійних компетенцій працівників підприємств		1
	Приклади застосування набутих компетенцій та якостей	1	1
	<b>Заключна частина</b>		
	Виконання індивідуального завдання		2
	Рефлексія та побажання учасниками один одному		1
	<b>Всього: 21</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

Вступна частина навчальної програми тренінгової форми передбачає наступні методи і вправи для проведення:

1) «Знайомство» – учасникам пропонується познайомитись один з одним і з ведучим, розказати про себе («Мене звати...», «До моїх позитивних рис відносяться...», «Більш на світі я люблю...») [10, с. 21; 8, с. 59].

2) Вивчення очікувань, запитань та емоційного стану учасників програми. Учасники заповнюють індивідуальні робочі листки з подальшим обговоренням, дають відповідь на такі запитання: «чому я беру участь у цій навчальній програмі?», «Чого я хочу навчитись та якими практичними навиками оволодіти в процесі програми?», «Який у мене зараз емоційний стан?».

3) Ознайомлення зі змістом навчальної програми тренінгової форми. Мультимедійна презентація на тему «Чим ми сьогодні будемо займатись», представлення плану навчальної програми.

4) Вивчення цілей, завдань навчальної програми. Спільна розробка правил. «Мозковий штурм»: «Визначення правил групової роботи» Групове обговорення організації практичних занять – часу роботи, перерв, правил взаємодії тощо.

5) Проведення першого діагностичного зрізу.

**Перший розділ:** «Загальні поняття про професійні компетенції і компетентність працівників» складається з інформаційно-сміслового і корекційно-розвивального компонентів. Даний розділ присвячений розгляду загальних понять, пов'язаних із професійною компетенцією, змістом компетенцій і компетентності працівників, видами професійних компетенцій.

**Мета** цього розділу полягає у визначенні актуальності проблеми розвитку професійних компетенцій у працівників промислових підприємств.

Виходячи з мети були поставлені наступні завдання:

1) формування уявлень про професійні компетенції та компетентність як особистісні характеристики працівників, змістовий зміст, види компетенцій;

2) усвідомлення власних компетенцій;

3) формування розуміння значення компетенцій працівників.

**Інформаційно-смісловий компонент** на основі аналізу зарубіжної і вітчизняної літератури розкриває сутність таких понять як професійна компетенція, компетентність, змістовий зміст професійної компетенції, види професійних компетенцій працівників та їх значення для виконання роботи.

1. Міні-лекція з використанням мультимедійної презентації «Професійні компетенції як особистісні характеристики працівників».

2. Робота в малих групах: визначення основних професійних компетенцій працівників промислових підприємств.

**Корекційно-розвивальний компонент** «Формування мотивації на розвиток компетенцій».

1. Метод незавершених речень (із подальшим обговоренням): «Мої позитивні і негативні риси...», «Моя робота здебільшого потребує...», «Компетентність це...», «Розвиток компетенцій сприяє...».

2. «Мозковий штурм»: «Назвіть позитивний і негативний вплив розвитку основних професійних компетенцій на конструктивність виконуваної роботи».

3. Робота в малих групах: «Назвіть конкретні ситуації на роботі, коли керівникам і працівникам необхідно демонструвати високий рівень розвитку професійних компетенцій. Спробуйте відіграти їх».

4. Вправа «Поганий фахівець» [9, с. 31] (модифіковано).

**Мета:** усвідомлення своїх недоліків в професійному становленні, у вчинках, без переводу їх на особистість, уміння коректно видавати і сприймати критику.

4. Індивідуальне рефлексивне завдання: «Проаналізуйте на основі власної професійної діяльності, коли і яким чином у Вас проявлялись ті чи інші компетенції. Наведіть приклади (за останній рік)».

**Другий розділ:** «Психологічні особливості та компетенції працівників промислових підприємств» складається з інформаційно-сміслового і корекційно-розвивального компонентів і присвячений розгляду наступних компетенцій працівників промислових підприємств: підприємницькі здібності працівників, організаційні і комунікативні схильності, орієнтація на функціонально-рольові позиції в колективі, а також закріплення та розвиток конструктивних особистісних новоутворень та теоретичних знань.

**Мета** даного розділу навчальної програми: оволодіти знаннями щодо сутності та значення основних компетенцій працівників як важливих складових професійного росту.

Згідно з метою були поставлені наступні завдання до розділу:

1) сформувати уявлення про підприємницькі здібності працівників промислових підприємств;

2) сформувати уявлення про функціонально-рольові позиції в колективі та їх значення при виконанні роботи;

3) сформувати уявлення про комунікативні і організаційні схильності працівників промислових підприємств;

4) розвинути позитивне емоційне ставлення до компетенцій, необхідних для успішного виконання роботи;

5) закріпити особистісні новоутворення.

**Інформаційно-смісловий компонент** на основі аналізу зарубіжної і вітчизняної літератури розглядає психологічні особливості працівників промислових підприємств, компетенції, які необхідні для успішного виконання поставлених завдань. Розкриваються зміст і значення основних професійних компетенцій, організаційні схильності, комунікативні схильності, цілеспрямованість, креативність, рішучість тощо.

**Корекційно-розвивальний компонент**

1. Вправа «Аукціон якостей» [4, с. 276] (модифіковано).

**Мета:** розвиток позитивної оцінки власних якостей та характеристик, розвиток уміння визначати подальший розвиток і навчитися саморозвитку, формування уміння визначати компетенції, які необхідно розвивати.

2. Практикум «Аналіз професійних ситуацій» [3, с. 60].

**Мета:** набуття навичок аналізу ситуацій, в яких проявляються професійні компетенції працівників.

3. Вправа «Відкрита комунікація» [9, с. 83].

**Мета:** розвиток у учасників навчальної програми комунікативних схильностей.

4. Робота в групах (з подальшим груповим обговоренням): «Згадайте та визначте коло Ваших колег, поведінка яких демонструє високий рівень організаційних схильностей / комунікативних схильностей / підприємницьких здібностей» [5, с. 222].

5. Вправа «Усвідомлення проєкцій та конкретизація відчуттів» [4, с. 166]

**Третій розділ:** «Змістовий зміст професійних компетенцій і їх роль в успішному виконанні роботи» складається з інформаційно-сміслового, діагностичного і корекційно-розвивального компо-

ментів і присвячений розгляду особливостей професійних компетенцій працівників для роботи в умовах сучасних промислових підприємств і застосуванню набутих компетенцій та якостей.

**Мета** розділу полягає у розвитку поведінкових навичок з урахуванням особистісних якостей працівників в контексті професійної взаємодії між людьми в організації.

На основі мети були поставлені наступні **задачі**:

- 1) сформулювати уявлення про види професійних компетенцій працівників;
- 2) розвинути на поведінковому рівні навички застосування набутих компетенцій;
- 3) розвинути позитивне емоційне сприйняття професійних компетенцій і компетентності в міжособистісних відносинах працівників промислових підприємств.

**Інформаційно-смысловий компонент.** На основі аналізу як зарубіжної, так і вітчизняної літератури нами була розроблена модель професійних компетенцій працівників промислових підприємств, яка включає комунікативні схильності, організаторські схильності, підприємницькі здібності, виражені функціонально-рольові позиції. Відповідно до цієї моделі більш докладно, ніж у першому розділі, розглядаються організаторські і комунікативні схильності (здатність легко встановлювати контакти, впливати на інших людей, організовувати роботу колективу), підприємницькі здібності (цілеспрямованість, креативність, незалежність, вміння розумно ризикувати, прагнення до особистого розвитку), орієнтація на функціонально-рольові позиції в команді (голова, формувальник, дослідник ресурсів, генератор ідей, оцінювач ідей, організатор роботи, організатор групи, завершувач), а також вплив усіх вищезгаданих компетенцій на ефективну роботу та міжособистісну взаємодію працівників в контексті діяльності підприємств.

**Діагностичний компонент.**

- 1) тест на загальні здібності до підприємництва [7];
- 2) методика КОС-2 для визначення комунікативних та організаторських здібностей В.В. Синявського і Б.О. Федорошина;
- 3) методика діагностики функціонально-рольових позицій в управлінській команді [7].
- 4) авторська анкета-опитувальник «Рівень розвитку професійних компетенцій і компетентності працівників промислових підприємств».

**Мета:** усвідомлення учасниками своїх власних якостей, знань, умінь, навичок як складових професійних компетенцій.

**Корекційно-розвивальний компонент.**

1. Психомалюнок «Мої професійні компетенції» [3, с. 61].  
**Мета:** усвідомлення особливостей власних компетенцій та їх значення для професійної діяльності.
2. Вправа «Коридор просвітлення» [9, с. 87].  
**Мета:** розвиток у учасників навчальної програми соціальної і професійної впевненості.

### Список літератури:

1. Бездітко А.В. Дослідження мотивації досягнення успіху залежно від підприємницьких здібностей працівників в організації / А.В. Бездітко // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія. – Зб. статей: – Ялта: РВВ КГУ, 2013. – Вип. 41. – Ч. 5. – С. 9-16.
2. Бездітко А.В. Особливості розвитку професійних компетенцій працівників в залежності від їх мотиваційної спрямованості / Бездітко А.В. // Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2014р. – Київ. – Т. 11. – Вип. 9. – С. 3-16.
3. Бондаревська І.О. Навчальна програма тренінгової форми «Кар'єра і сім'я: гендерна ідентичність жінок-менеджерів» / І.О. Бондаревська // Актуальні проблеми психології / Ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін. – К.: Наук. світ, 2008. – Т. 1. – Ч. 21-22. – С. 57-62.
4. Васильев Н.Н. Тренінг професійних комунікацій в психологічній практиці. – СПб.: Речь, 2007. – 283 с.

3. Мозковий штурм: «Аналіз власних знань, умінь, навичок та приклади їх застосування у професійній діяльності» [5, с. 222].

**Мета:** виявити і структурувати уявлення учасників навчальної програми про власну компетентність і компетенції.

4. Вправа «Добрі прояви» [4, с. 228] (модифіковано).

**Мета:** формування позитивного емоційного сприйняття власних якостей і набутих компетенцій, також формування навичок виражати своє позитивне ставлення зрозуміло для партнера.

**Виконання індивідуального завдання.**

Напишіть Ваш аналіз теоретичних матеріалів та Ваші висновки за однією з наступних тем:

1. Організаційні схильності працівників промислових підприємств.
2. Прояв компетенцій серед керівників середньої ланки на промислових підприємствах.
3. Комунікативні схильності працівників та їх значення в роботі колективу.
4. Креативність та прагнення до індивідуальності як компетенція фахівців.
5. Прояв рішучості та впевненості як запорука успішного виконання роботи.

**Заключна частина.** Рефлексія та побажання учасниками один одному.

1. Обговорення на тему: «Що дала мені ця навчальна програма тренінгової форми?»
2. Груповий аналіз: «Найбільш цікавим для мене було...»
3. Побажання учасниками один одному власних позитивних рис.

**Висновки.** Ефективність проведення навчальної програми тренінгової форми «Розвиток професійних компетенцій працівників промислових підприємств» визначається за допомогою порівняльного аналізу рівня розвитку підприємницьких здібностей, які вимірюються тестом на загальні здібності до підприємництва (GET TEST), порівняльного аналізу рівня розвитку комунікативних схильностей і організаторських схильностей, що вимірюються за методикою КОС-2 В.В. Синявського і Б.О. Федорошина, порівняльного аналізу знань професійних компетенцій працівниками, що вимірюється спеціально складеною авторською анкетною-опитувальником. Порівнюються результати до і після проведення навчальної програми. Також важливо враховувати результати анкетного опитування учасників щодо їх оцінки ефективності навчальної програми і рефлексивний аналіз.

У результаті проведення навчальної програми тренінгової форми очікується підвищення рівня розвитку професійних компетенцій працівників, розвиток компетентності на когнітивному рівні, формування позитивного емоційного ставлення до саморозвитку в професійній сфері, а також набуття знань, умінь і навичок для ефективної взаємодії в колективі працівників промислових підприємств.

5. Креденцер О.В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналі освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку» / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін. – К.: А.С.К. – Вип. 32. – С. 218-227.
6. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: [навч. посіб.] / К.Л. Мілютіна. – К.: МАУП, 2004. – 192 с.
7. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – Львів, 2001. – 276 с.
8. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін: Навчальний посібник / За ред. Л.М. Карамушки. – К.: Науковий світ, 2008. – 100 с.
9. Тренінг професійної ідентичності: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Автор-составитель Л.Б. Шнейдер. – М.: Издательство НПО «МОДЕК», 2004. – 208 с.
10. Філь О.А. Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності освітніх організацій в умовах організаційного розвитку» / О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін. – К.: А.С.К. – Вип. 31. – С. 19-25.

**Бездетко А.В.**

Публичное акционерное общество «ДНЕПРАЗОТ»

### **УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВОЙ ФОРМЫ «РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ»**

#### **Аннотация**

В статье раскрыты цели, принципы, содержание и структуру учебной программы тренинговой формы «Развитие профессиональных компетенций работников промышленных предприятий». Описано результаты теоретического анализа проблемы мотивации и профессиональных компетенций. Проанализировано результаты эмпирического исследования мотивации и профессиональных компетенций работников промышленных предприятий. Рассмотрено и описано содержание, структуру каждого раздела учебной программы. Описано методы определения эффективности данной программы. Обосновано выводы об эффективности применения этой программы. Данную учебную программу тренинговой формы можно вводить как для подготовки вновь принятых работников, так и для уже работающих сотрудников промышленных предприятий.

**Ключевые слова:** профессиональная компетенция, компетентность, организаторские склонности, коммуникативные склонности, предпринимательские способности, учебная программа тренинговой формы.

**Bezditko A.V.**

Public Joint Stock Company «DNIPROAZON»

### **TRAINING PROGRAM «DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF EMPLOYEES OF PRODUCTION ENTERPRISES»**

#### **Summary**

The goals, principles, contents and structure of training program «Development of production enterprises employees' professional competencies» were described in this article. The results of a theoretical analysis of the problem motivation and professional competences were described. The results of empirical study of employees' motivation and professional competences were analyzed. The content and structure each of sections of the training program was described. The methods of determination the effectiveness of training program were presented. The conclusions about the effectiveness of this program were substantiated. This training program can be introduced for training new employees and for employees, who work at production enterprises.

**Keywords:** professional competence, competence, organizational propensity, communicative propensity, entrepreneurial skills, training program.