

Баніт Ольга Василівна,
кандидат педагогічних наук,
докторант Інституту педагогічної освіти
та освіти дорослих НАПН України,
м. Київ

ВПЛИВ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Проаналізовано вплив глобалізаційних процесів та новітніх інформаційно-комунікаційних технологій на професійний розвиток персоналу за такими напрямками: інформатизація освіти, інноваційні форми та методи навчання, організація, що навчається, інтеграційні міжорганізаційні новоутворення. Інформатизація освіти пов'язана з електронним, інтерактивним мультимедійним програмним забезпеченням, що в сукупності з Інтернетом надає персоналу необмежені можливості для навчання і самоосвіти. Нові форми та методи навчання забезпечують розвиток як бізнесу загалом, так і професійний та особистісний розвиток персоналу. Кожна успішна компанія стає організацією неперервного навчання, а кожен окремих співробітник оновлює знання, уміння та навички впродовж усього життя. Навчальні та наукові заклади організовують спільні підприємства з бізнесом, переймаючи досвід і знання в комерційних структурах.

Ключові слова: глобалізація, інтеграція, інформатизація, інноваційні форми та методи, розвиток, персонал.

Постановка проблеми. Сучасному суспільству притаманні такі особливості, як збільшення долі творчої та інтелектуальної праці, зростання об'єму наукового знання й інформації, переважання в структурі економіки сфери послуг, науки, освіти й культури над промисловістю та сільським господарством. Провідна особливість економіки полягає в тому, що знання стають головним джерелом конкурентної переваги. Така ситуація обумовлена інтенсивним розвитком нових мета-, гіпер- нано- та інформаційно-комунікаційних технологій і впровадженням результатів технологічного прогресу у виробництво й сферу послуг, що пов'язано з посиленням орієнтації праці на інтелектуальну діяльність. При цьому значно знижується потреба економіки в некваліфікованій праці, а вимоги більшості робочих місць ускладнюються. В цих умовах актуалізується потреба неперервного професійного розвитку персоналу.

У зв'язку з цим ставимо за мету проаналізувати вплив глобалізаційних процесів та новітніх інформаційно-комунікаційних технологій на професійний розвиток персоналу.

Виклад основного матеріалу. Нині найважливішим чинником, що визначає вимоги до професійних якостей фахівця, є рівень технологічності виробничих процесів. Необхідною вимогою до рівня його підготовки є володіння інформаційними технологіями, а також технологіями, що використовуються на робочих місцях. Поняття «технологія» подається у словниках як спосіб поєднання та застосування принципів, методів і технічних засобів для виконання роботи, операції, послуги, отримання фірмою кінцевого товару; як сукупність засобів, процесів, операцій, методів, за допомогою яких вхідні у виробництво елементи перетворюються на вихідні; як сукупність знань, відомостей про послідовність окремих виробничих операцій у процесі виробництва чого-небудь [2, с. 311].

Погоджуємося із твердженням О. Зацепіліна, що динаміка перетворень в технологіях виробництва, соціальних і економічних структурах помітно випереджає динаміку зміни людських поколінь, тому неперервна освіта стає невід'ємною частиною життя кожної людини [3, с. 123]. У зв'язку з тим, що базової освіти не вистачає для ефективної роботи в нових умовах, виникає необхідність модернізації освітніх технологій, спрямованих на професійний розвиток фахівців. В умовах глобальної інтеграції з'являється нова форма поєднання освіти й бізнесу, яку називають внутрішньофірмовою підготовкою або корпоративною освітою. Мета її – об'єднати найсучасніші досягнення, можливості, таланти кращих педагогів і новаторів бізнесу. Аналіз наукових джерел дає нам можливість виділити ті особливості корпоративної освіти, які мають найбільший вплив на професійний розвиток персоналу: інформатизація освіти, інноваційні форми та методи навчання, поява організацій, що навчаються, виникнення інтергаційних міжорганізаційних новоутворень. Проаналізуємо детальніше кожну із цих особливостей з точки зору впливу інноваційних процесів, що відбуваються в умовах глобальної

інтеграції.

Перша із них пов'язана з інформатизацією освіти. У контексті нашого дослідження інформатизація освіти визначається як комплекс заходів, пов'язаних з насиченням освітньої системи інформаційними засобами, технологіями і продукцією. Можливості мультимедійної електроніки, аудіозаписи, відеозаписи, звукові компакт-диски, DVD, електронні ігри, а також розвиток самого Інтернету, відкривають необмежені можливості для інтерактивного навчання усіх вікових категорій, серед яких сама вражаюча – миттєва передача інформації будь-якій людині. З'являються нові технології навчання, як наприклад, «розважальне навчання» («edutainment» від злиття слів «education», – «освіта» і «entertainment» – «розвага»). Витоки цієї технології сягають 1985 року, коли два молоді любителі інтелектуальних ігор з Айови Дуг і Гаррі Карлстони записали на дискету одну зі своїх ігор, що стала згодом хітом. Називалася ця гра «Де на Землі знайти Кармен Сандiego?» (Where in the World is Carmen Sandiego?). Вона стала першою грою в області розважального навчання [1, с. 591]. Завдяки такому винаходу сьогодні кожен, починаючи від учня початкової школи, може стати кінорежисером-любителем, використовуючи відеокамеру і просте програмне забезпечення для редагування відеозапису, може побудувати місто майбутнього, навчитися гри в шахи чи в бридж на рівні міжнародного гросмейстера.

У професійному розвитку фахівців інформатизація освіти сприяє значному скороченню термінів навчання. Якщо раніше навчання, наприклад, водіїв таксі у Великобританії тривало чотири роки, впродовж яких їх вчили орієнтуватися на кривих вуличках своєї столиці, – і тільки після цього вони отримували ліцензію на управління, то сьогодні новий водій може встановити навігатор, ввести адресу і миттєво побачити маршрут на невеликому екрані [1, с. 585]. Таким чином, фахівці будь-якої спеціальності можуть підвищувати свою кваліфікацію, отримуючи можливість миттєвого доступу до різних моделей навчання через Інтернет, скачавши собі потрібні

матеріали, – від інструкцій до навчальних модулів, як наприклад, тренінги для самовдосконалення, розроблені М. Ольчак [4].

Друга особливість передбачає застосування прогресивних інноваційних форм і методів навчання, що базуються на креативних і інтерактивних підходах. Провідні компанії окрім основної діяльності організують надання нових послуг. Як засвідчує Г. Драйден, найбільш яскравим прикладом може слугувати відома американська компанія «Дженерал Електрик» (General Electric, GE), заснована винахідником Томасом Едісоном. Будучи впродовж довгих років лідером в області виробництва, GE виявила, що «не може більше процвітати тільки за рахунок продажу продукції», яку випускають. За переконаннями директора фірми, що опираються на низку сучасних ключових тенденцій, найбільших результатів можна досягнути завдяки об'єднанню виробництва з якісним сервісом. У результаті біля 80 % доходів GE поступає за рахунок послуг (тоді як у 1980 р. їх доля складала всього 16,4 %) [1, с. 599].

Іншим прикладом може слугувати швидкий розвиток найбільшої з виробництва персональних комп'ютерів компанії Dell, що також відбувся за рахунок підвищення рівня обслуговування клієнтів, як по телефону, так і через Інтернет. Проте сервіс стає значним джерелом доходу не лише в галузі високих технологій. У компанії Otis Elevator (найбільший виробник ліфтового устаткування), дві третини її п'ятимільярдного обороту сьогодні доводяться на сервісну підтримку продукції.

Як засвідчує практика, нині на додаток до звичних вже виробництву продажу товарів новими послугами стають високоякісна освіта й тренінги. Наприклад, одна із самих швидкорослих в Силіконовій долині компаній Cisco Systems, знаних у світі постачальників маршрутизаторів і перемикачів, які складають основу Інтернету, за 20 років існування досягла об'єму продажів через Інтернет 22 млрд. дол. Ця компанія однією з перших почала проводити хай-тек тренінги в режимі онлайн, – як для середньої школи, так і для університетів і коледжів. Учні, які закінчили навчання, стають

повноправними розробниками мереж Cisco, готовими отримати високо оплачувану роботу [1, с. 601].

Онлайн курси та тренінги відкривають можливості прискореного навчання у сфері бізнесу в комерційних цілях. Колін Роуз, автор книги «Навчися швидше» (Colin Rose, Master It Faster), об'єднавши свої зусилля з англійською компанією Campaign for Learning, підготували інструкцію під назвою «Створення MASTER- організації» (Creating a MASTER Organization). Слово MASTER є мнемонічною абревіатурою наступних фраз: Mindset for success – настрої на успіх, Acquire the information – зберіть інформацію, Search out the meaning – знайдіть сенс, Trigger the memory – підключіть пам'ять, Exhibit what you know – продемонструйте свої знання, Reflect on how you have learned – проаналізуйте, як ви вчилися [1, с. 597].

Успішним виявилось використання компанією Мортон тренінгів з інноваційних методик і методів безперервного вдосконалення (Kaizen) з метою збільшення потоку ідей від усіх своїх 6000 співробітників. Уже впродовж трьох випробувальних періодів, коли використовувалися методи прискореного навчання, об'єм магазинних продажів за три місяці збільшився на 10 % [1, с. 609].

Як засвідчує практика, найрізноманітніші компанії з підготовки менеджерів (від американського Центру прискореного навчання (Center for Accelerated Learning) до британської Buffin Learning, від австралійської Alastair Rylatt Consulting до китайського Центру продуктивності (China Productivity Center) на Тайвані) охоче використовують нову комбінацію методів прискореного навчання і мультимедійних засобів зв'язку, так необхідну для розвитку як бізнесу так і персоналу [1, с. 597].

Третя особливість враховує тенденції неперервної освіти як педагогічної системи. Компанії перетворюються на організації, що самостійно навчаються. Основні напрями навчання зорієнтовані на ліквідацію розриву між вимогами посади та особистісними якостями співробітників, заповнення прогалін у їхніх знаннях, підвищення загальної

компетентності, освоєння нових напрямів розвитку організації, засвоєння нових методів і прийомів виконання трудових операцій. За законами синергетики така компанія кардинально відрізняється від звичайної організації. Наприклад, друкарня в штаті Вісконсін (Quad/Graphics) була створена саме як освітня організація. Усі її співробітники виконують роль учнів. Вони працюють чотири дні, 40 годин на тиждень, за гнучким графіком. На п'ятий день щонайменше половина працівників приходять у навчальний клас. Кожного співробітника закликають бути і учнем, і викладачем. Його не переведуть на вищу посаду, поки він не підготує наступника на своє місце [1, с. 605].

Гнучкий графік роботи, окрім описаної вище форми, може проявлятися як змінний графік, скорочений робочий тиждень, поділ обов'язків однієї штатної одиниці між двома співробітниками, вільний вибір місця виконання своїх обов'язків: у офісі чи вдома та ін. На багатьох американських фірмах, де на практиці застосовується правило платити за виконану роботу, а не за проведені на робочому місці години, вже давно застосовуються гнучкі графіки роботи.

Нині, як стверджує Й. Завадський, форми і види таких режимів стали набагато різноманітніші. Фірми вишуковують можливості їхнього надання не лише рядовим співробітникам, а й керівникам різних рівнів. Найпоширенішими формами гнучкого режиму роботи є гнучкий робочий день, що передбачає замість точно фіксованого початку і кінця роботи визначені проміжки часу, протягом яких може починатися і закінчуватися робота, а також точно фіксований період, коли співробітник повинен знаходитись на своєму робочому місці. У США робота в режимі гнучкого робочого дня отримує дедалі більше поширення [2, с. 55].

Зазначимо, що гнучкий режим роботи передбачає гнучкий робочий час. Це дає змогу маніпулювати тривалістю робочого дня, робочого тижня, року, усього періоду трудової активності працівника і використовується для підвищення гнучкості ринку праці. В Бельгії, наприклад, за наявності закону

про 38-годинний робочий тиждень одночасно проголошений принцип 5:3:3, що дає право підприємцям скорочувати робочий час на 5% при одночасному скороченні заробітної плати на 3% і обов'язковому збільшенні зайнятості (тобто чисельності працюючих) на 3%. Підприємці, які не збільшили прийом на роботу, зобов'язані перерахувати економію від скорочення заробітної плати в міністерство зайнятості і праці. З 1985 року робочий день на підприємствах може бути збільшений чи зменшений на 2 години [2, с. 55].

У компанії Johnsonville Foods у Вісконсіні майже кожен робітник відвідує курси основ економіки в місцевому коледжі, причому це навчання оплачує компанія. Більшість службовців працюють над проектами у складі невеликих груп [1, с. 605]. Ці проекти можна виконувати в будь-якому місці, не обов'язково на робочому. Гнучке робоче місце праці дозволяє співробітнику самому вибирати місце виконання виробничого завдання: вдома, в організації чи в коворкінг-центрі. З багатьох мільйонів власників домашніх ЕОМ у США 39 % бере роботу додому, 21 % виконує свої службові обов'язки не виходячи з власного будинку. Цьому сприяє поява потужних персональних комп'ютерів, на базі яких інженери можуть організувати вдома автоматизоване робоче місце [2, с. 54].

У зв'язку з цим з'явився термін «вільний співробітник» (free counterpart, coworker) – статус співробітника, інституційний новаторство. Класичний приклад показує прийнята фірмою «ІБМ» (США) програма «Вільний співробітник». Такий співробітник отримує повну свободу дій на п'ять років. У нього зовсім проста роль: зрушувати систему організації фірми [2, с. 45].

Четверта особливість пов'язана з організаційними новоутвореннями, що стали можливими завдяки глобальній інтеграції. За словами фізика Ф. Капра «ми не можемо розділити світ на незалежні один від одного найдрібніші частки. Проникаючи углиб матерії, ми переконуємося, що в природі не існує ізольованої «простої цегли», – швидше, є присутньою складна мережа взаємостосунків і взаємодій між різними частинами єдиного

цілого» [1, с. 650].

Таким чином, головне завдання, що сьогодні стоїть перед прогресивним людством, – об'єднати свої зусилля, здолати національні бар'єри і створити таку ж єдину систему освіти, що ґрунтується на законах гармонії, властивих Всесвіту. Це означає нове розуміння того, як ми вчимося; як ми можемо знову запалити в собі ту жадобу до знань, яку переживали в дитинстві, як можемо вчитися і перенавчатися впродовж усього свого життя, як можемо навчити цьому інших.

У значно ширшому і важливішому сенсі прогресивні вчені ведуть мову про те, що завдання, яке постає нині перед людством, полягає у винаході способів об'єднання талантів і здібностей в єдину мережу колективної мудрості і співчуття. І в досягненні загального для усіх нас погляду на Всесвіт це мають бути загальні мрії, цінності і цілі, але при цьому вони повинні існувати в контексті світової спільноти, що заохочує кожному окрему людину розвивати свої унікальні таланти і вносити свій вклад в загальні цілі.

Важливим у цьому контексті є поняття «суспільство знань» («knowledge society»), яке першим використав Пітер Друкер в 1950-х р., передбачивши, що інновації і знання стануть подвійним двигуном нової економіки. Сьогодні він стверджує, що «в «суспільстві знань» знання існують тільки в додатку до чогось». Філософ Гілберт Райл (Gilbert Ryle) називає це «ноу-хау» (knowhow – знаю, як). Ми є свідками і учасниками абсолютно нової теорії «ноу-хау» в галузі навчання, в основі якої лежить об'єднання засобів миттєвого зв'язку та інформаційних баз пошукових систем, завдяки чому застосовуємо отримані знання в реальному житті, використовуючи навколишній світ як навчальну кімнату і вносячи свій вклад в розбудову цієї системи, що постійно змінюється.

Паралельно з цими процесами відбуваються революційні зміни систем. Пітер Сенге, Маргарет Уїтлі, Ді Хок та ін. кидають виклик поки ще домінуючому старому стилю системних моделей індустріальної епохи. Ці вчені, роблячи акцент на моделі нового світу, стверджують, що попередні

моделі «наказ-контроль» повністю застаріли. За словами М. Уїтлі, відповідно до квантового світогляду, «ніде на квантовому рівні не існує незалежних об'єктів; все взаємопов'язано». На її думку, більшість систем повинні зараз розглядатися як «мережі стосунків». Д. Хок запропонував нове слово «хаорядок» (chaordic) як комбінацію двох англійських слів : «хаос» (chaos) і «порядок» (order) для того, щоб показати – громадські інститути повинні розуміти, що, по суті, нічим не відрізняються від природних істот, які самоорганізуються [1, с. 633].

Мова йде про відкриті системи як організаційні структури, що функціонують за принципом безпосередньої взаємодії з навколишнім середовищем. Кожна з них прагне до стану гомеостазу (рівноваги), а саме стабілізації у своїх взаєминах з оточенням, з усіма взаємодіючими ззовні факторами, на відміну від закритої системи, що автономно дбає про свої специфічні цілі [2, с. 44].

Прикладом такої системи можуть слугувати «віртуальні» організації, що використовують новий спосіб організації бізнесу за допомогою комп'ютерних мереж. Тимчасова добровільна форма кооперації кількох, як правило, незалежних партнерів (підприємств, інститутів, окремих осіб) забезпечує максимальну вигоду клієнтам завдяки оптимізації системи виробництва. На основі узгодженого уявлення про зміст господарського процесу та явно вираженої культури довіри партнери по кооперації спільно використовують свої ключові компетенції у формі ресурсів і здібностей, щоб досягти результату краще, дешевше, швидше, гнучкіше і з конкретною перевагою в міжнародному масштабі. Віртуальне підприємство використовує можливості найсучасніших інформаційних технологій, може одержувати прибуток завдяки розширенню асортименту товарів і послуг [2, с. 230].

В освітньому середовищі створюються такі нові форми, як технопарки та технополіси. Технопарк (англ. techopark) являє собою технологічний центр, що має найбільшу кількість підприємств з передовою технологією, виконує замовлення щодо створення і освоєння нових розробок, виробництва

надсучасного обладнання й приладів. Технологічні парки – одна з найбільш поширених у США і Західній Європі форм утворення і функціонування ризико-фірм. Як зразок технологічних парків у багатьох країнах прийнята модель науково-виробничого центру, створеного на базі Стенфордського університету в Каліфорнії. Цей технологічний парк об'єднує близько 3 тисяч середніх і дрібних електронних фірм загальною кількістю зайнятих 190-200 тис. чоловік. У Японії, недалеко від Токіо, на базі нового університетського центру виникло ціле науково-виробниче містечко Цукуба. У Західній Європі такі науково-виробничі центри є у Великобританії, Нідерландах («Маркант») і Німеччині [2, с. 310].

Доцільно звернути увагу, що серед великого розмаїття вирізняються три головних шляхи виникнення фірм технологічного парку. Насамперед, як дрібні й середні підприємці часто виступають співробітники університетських і науково-дослідних центрів, що прагнуть комерціалізувати результати власних наукових розробок (у ряді технологічних парків ця категорія підприємців становить більше половини). Другий, дуже поширений шлях – створення власних спеціалізованих дрібних фірм з науково-технічним персоналом великих промислових об'єднань, що залишають свою фірму, щоб відкрити власну справу (іноді разом з колегами по лабораторії чи конструкторському бюро). Як правило, великі фірми не перешкоджають, а навпаки, сприяють розвитку цього процесу (широко відома подібна діяльність концерну «Сіменс»), оскільки вони одержують можливість згодом підключатися до виробництва нової продукції, якщо вона виявиться перспективною. І, нарешті, дрібні й середні фірми в технологічних парках виникають внаслідок перебазування вже діючих підприємств, що користуються пільговими умовами [2, с. 311].

Схема, за якою, наприклад, створюються технологічні парки у ФРН, проста: від 10 до 30 нових дрібних підприємств розміщуються на одній території, в будинках, що, як правило, надаються для цього на пільгових орендних умовах власниками земель чи органами міського самоврядування.

Центрами технологічних парків служать обладнані й забезпечені кваліфікованим персоналом бюро, в яких виконуються організаційні, управлінські й секретарські функції для всіх фірм, що входять до складу парку. В окремих проектах як важлива умова передбачається створення технологічного парку в безпосередній близькості від університетів. У всіх без винятку проектах перевага надається недавно створеним підприємствам, що спеціалізуються в таких перспективних галузях, як мікроелектроніка та ін., Таким чином, виникають територіально замкнуті центри, де молоді підприємства ведуть НДДКР, внаслідок яких створюються і доводяться до стадії практичного використання нові товари або технології [2, с. 310].

Довгий і важкий шлях від розробки нового виробу до його серійного виробництва в умовах технологічного парку значно легший. Зокрема, фірмам надається на пільгових умовах необхідне приміщення, в їхньому розпорядженні є обладнані всім необхідним машинописні бюро, конференц-зали, секретаріати, а також майстерні для виготовлення прототипів, лабораторії та інші приміщення для ведення НДДКР. Вони можуть отримати необхідну консультацію в галузі виробництва, маркетингу, фінансів, патентну інформацію. Встановлюється тісна кооперація з відділами фундаментальних і прикладних досліджень при вищих навчальних закладах, а також з дослідницькими інститутами, що знаходяться у цьому районі, не кажучи вже про зв'язки з іншими підприємствами того ж технологічного парку. Крім того, їм надаються більш вигідні умови кредитування, а також полегшуються контакти з великими виробничими фірмами в регіоні і з потенційними замовниками [2, с. 311].

Інше новоутворення – технополіси є найбільш прогресивною концепцією інтеграції науки з виробництвом. Це об'єднання наукомістких підприємств із науково-дослідними і навчальними центрами. Мета об'єднання – інтеграція науки з виробництвом і освітою, розробка високих та надвисоких технологій, створення сприятливих умов для генерації ідей і їх реалізації. Найбільш відомими є такі технополіси: Силіконова долина (США,

Каліфорнія), Кембріджський науковий парк у Великобританії, Наукове містечко Цукута (Японія). в Японії технополіси узаконені ще в 1980 році [2, с. 311].

На освітянській ниві з'являються телеверситети (англ. televersity) – новий тип університету майбутнього, заснований на індивідуальному навчанні завдяки використанню останніх досягнень в інформаційній технології (комп'ютери, аудіо- і відеокасети, копіювальна техніка). Телеверситет – це подальша стадія еволюції різних форм освіти для тих, хто вже має навички самостійної роботи. Ядром такого університету стає традиційний кампус, що за допомогою інформаційної технології поширює знання серед усіх учнів, де б вони не були. Сам телеверситет є головним вузлом кількох національних і міжнародних радіо- і телемереж, що зв'язують усіх учасників: головний кампус, кампуси-супутники (філії), промислові фірми, окремі особи. Кожен телеверситет надає програми індивідуального навчання у найрентабельніших формах. Телеверситет полегшує доступ до освіти в будь-який час тим, хто колись був позбавлений його через відстань або обмеженість часу; підвищує якість освіти завдяки персональним програмам, можливості саморегулювання занять, постійного зв'язку з експертами в будь-якій галузі спеціалізації за рахунок використання централізованих ресурсів. Реалізація телеверситету вимагає змін традиційних способів подачі матеріалу, зміщення акценту в бік прикладних аспектів проблем що розглядаються [2, с. 305].

Висновки. Проаналізувавши вплив глобалізаційних процесів та новітніх інформаційно-комунікаційних технологій на професійний розвиток персоналу за такими напрямками, як інформатизація освіти, інноваційні форми та методи навчання, організація, що навчається, інтергаційні міжорганізаційні новоутворення, можемо зробити наступні висновки:

- інформатизація освіти пов'язана з електронним, інтерактивним мультимедійним програмним забезпеченням, що в сукупності з Інтернетом надає персоналу необмежені можливості для навчання та самоосвіти;

- нові форми та методи навчання забезпечують розвиток як бізнесу загалом, так і професійний та особистісний розвиток персоналу;

- кожна успішна компанія стає організацією неперервного навчання, а кожен окремий співробітник оновлює знання, уміння та навички впродовж усього життя;

- навчальні та наукові заклади організовують спільні підприємства з бізнесом, переймаючи досвід і знання в комерційних структурах.

Щодо перспектив нашого подальшого розвитку погоджуємося із твердженням О. Зацепіліна: враховуючи відставання нашої країни в області засобів інформаційних технологій доводиться визнати, що наша мета найближчими роками не «переганяти» інші країни, а вибрати стратегію прориву в небагатьох, але найбільш важливих напрямках, до яких належить, передусім, сфера освіти [3, с. 123].

Використана література

1. Драйден Г. Революція в навчанні / Гордон Драйден, Джанетт Вос. – М.: ПАРВИНЭ, 2003. – 541 с.

2. Завадський Й.С. Економічний словник / Й.С. Завадський, Т.В. Осовська, О.О. Юшкевич. — К.: Кондор, 2006. – 356 с. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://library.nulau.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/KONDOR/EKONOMICSL2006.pdf

3. Зацепилин А.Н. Развитие образовательного процесса в условиях модернизации экономики / А.Н. Зацепилин // Материалы международной научно-технической конференции ААИ «Автомобиле- и тракторостроение в России: приоритеты развития и подготовка кадров», посвященной 145-летию МГТУ «МАМИ». — М., 2012. – С. 121–125. Електронний ресурс. – Режим доступу до ресурсу: http://mami.ru/science/mami145/scientific/article/s12/s12_20.pdf

4. Olczak M. Warsztaty samodoskonalenia / M. Olczak. – Łódź: Politechnika Łódzka, 2009. – 133 s.

Банит Ольга Васильевна,
кандидат педагогических наук, докторант
Институт педагогического образования и
образования взрослых НАПН Украины,
г. Киев

ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Проанализировано влияние глобализационных процессов и новейших

информационно-коммуникационных технологий на профессиональное развитие персонала по следующим направлениям: информатизация образования, инновационные формы и методы обучения, самообучающаяся организация, интеграционные межорганизационные новообразования. Информатизация образования связана с электронным, интерактивным мультимедийным программным обеспечением, что в совокупности с Интернетом предоставляет неограниченные возможности для обучения и самообразования персонала. Новые формы и методы обучения обеспечивают развитие как бизнеса в целом, так и профессиональное и личностное развитие персонала. Каждая успешная компания становится организацией непрерывного обучения, а каждый отдельный сотрудник обновляет знания, умения и навыки на протяжении всей жизни. Учебные и научные учреждения организуют совместные предприятия с бизнесом, перенимая опыт и знания у коммерческих структур.

Ключевые слова: глобализация, интеграция, информатизация, инновационные формы и методы, развитие, персонал.

Banit Olga Vasylivna,
Candidate of Pedagogical Sciences, Institute of Pedagogical and
Adult Education of the NAPS of Ukraine,
t. Kyev

THE IMPACT OF PROCESSES OF GLOBAL INTEGRATION INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES ON PROFESSIONAL STAFF DEVELOPMENT

Summary. The author has analyzed the influence of globalization and advanced information and communication technology on professional staff development in the following areas: informatization of education, innovative forms and methods of teaching, learning organization, interorganizational new growth integration. Informatization of education is associated with electronic, interactive multimedia software that in conjunction with the Internet staff provides unlimited possibilities for learning and self-education. New forms and methods ensure the development of business in general and professional and personal development of staff. Every successful company is becoming a continuous learning organization and each employee updates the knowledge, abilities and skills throughout the life. Academic and research institutions arrange joint ventures with the business, learning from the experience and getting knowledge in commercial structures.

Keywords: globalization, integration, informatization, innovative forms and methods, development, staff.

Науковий консультант:
доктор педагогічних наук, професор Лариса Борисівна Лук'янова