

УДК 331.108.013

## ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

Ольга Баніт

*Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України*

**Анотація.** Обґрунтовано теоретико-методологічні аспекти професійного розвитку персоналу, зокрема визначено мету, завдання, принципи, виокремлено складові, а також виявлено його місце в системі неперервної освіти дорослих. Метою професійного розвитку персоналу є забезпечення організації працівниками, які володіють тими якісними характеристиками, що відповідають її цілям та стратегії розвитку. Серед завдань автор виділяє такі як виявлення і підтримка здатних до навчання працівників, активізація потенційних можливостей співробітників, робота зі створення резерву керівників, створення системи службово-кваліфікаційного розвитку і планування трудової кар'єри. Відповідно до завдань вибудовано послідовність складових професійного розвитку персоналу.

**Ключові слова:** освіта дорослих; неперервна освіта; професійний розвиток; персонал.

## ПРОФЕСИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ НЕПЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

*Банит Ольга Васильевна*

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

**Ключевые слова:** образование взрослых; непрерывное образование; профессиональное развитие; персонал.

## PROFESSIONAL STAFF DEVELOPMENT IN THE CONTINUOUS EDUCATION OF ADULTS

*Banit Olga Vasylivna*

**Resume.** A theoretical and methodological aspect of professional development has been substantiated. A goal, objectives, principles of professional development has been defined and components of it have been singled out. The professional development has been presented in the continuous education of adults. The purpose of professional development is to ensure

workers who have those quality characteristics that meet its objectives and strategies. The author identifies such tasks as the identification and support of the capable learning staff, the activation of potential employees, the establishment of reserve managers, the system service and qualification development and career planning. The sequence component of professional staff development has been built according to the task.

**Keywords:** adult education; continuous education; professional development; personnel.

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

Актуальність і важливість професійного розвитку персоналу підкреслено в резолюції VI міжнародної конференції з освіти дорослих (CONFINTEA VI), що проводилася в Бразилії в 2009 році під егідою ЮНЕСКО. Серед головних інструментів у вирішенні глобальних проблем XXI століття поряд із збереженням миру, розширенням демократії, дотриманням прав людини, стійким розвитком економіки й захистом довкілля передбачено удосконалення людських ресурсів. Нині на зміну теорії, що розглядала персонал як чинник витрат, котрі необхідно скорочувати, прийшла теорія управління людськими ресурсами, згідно з якою персонал є одним з ресурсів організації, яким необхідно раціонально управляти, створювати сприятливі умови для його розвитку, вкладаючи в це значні кошти. Підтвердженням важливості професійного розвитку є той факт, що зарубіжні компанії виділяють на ці цілі до 10 % фонду заробітної плати.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз сучасних психолого-педагогічних досліджень свідчить про зростання уваги як зарубіжних, так і вітчизняних учених до проблеми професійного розвитку персоналу. Так, зарубіжні вчені-економісти розглядають це питання в межах стратегічного управління людськими ресурсами (М. Армстронг, Н. Емерсон, М. Хансен), у зв'язку зі змінами та інноваціями в організаціях (Р. Дафт, П. Друкер, П. Сенге), аналізуючи різні теорії та сучасні підходи до управління персоналом (Д. Грейсон, К. О'Делл, К. Джеральд). Серед дослідників вітчизняних та близького зарубіжжя значну увагу професійному розвитку персоналу приділяють С. Бабушко, О. Крушельницька, Ю. Плуґіна, Т. Збрицька, В. Савченко, А. Ткаченко, Т. Базаров, О. Єгоршин, П. Журавльов, М. Магура, М. Курбатова, С. Шекшня та ін. Проведений аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати, що єдиного визначення поняття професійного розвитку персоналу немає, вчені по-різному підходять до його трактування залежно від мети та завдань їхнього дослідження. Автори аналізують це поняття переважно з позицій категоріального апарату економіки, менеджменту, управління персоналом. Спробу проаналізувати трактування терміну «професійний розвиток» з позицій категоріального апарату педагогіки зробила С. Бабушко. Дослідниця зауважує, що поняття «професійний розвиток» фахівця з точки зору педагогіки не є тотожним «розвитку персоналу» оскільки в педагогічному розумінні акцентується розвиток особи у професійному та особистісному плані в контексті розвитку всієї організації, натомість у менеджменті персоналу фокус зроблено на розвиток організації в цілому, а розвиток працівника розглядається як його складова [1, с. 38].

**Метою** нашого дослідження є аналіз теоретико-методологічних аспектів

професійного розвитку персоналу в педагогічній теорії та практиці, виокремлення та характеристика складових розвитку персоналу, виявлення його місця в системі неперервної освіти дорослих. У процесі дослідження було використано метод аналізу літературних джерел та узагальнення отриманої інформації, методи дедукції та індукції під час викладу результатів.

**Виклад основного матеріалу.** Раніше професійний розвиток розглядали як звичайне підвищення кваліфікації з метою вдосконалення професіоналізму. Підвищення кваліфікації, у свою чергу, ототожнювали з післядипломною освітою. Таке вузьке бачення проблеми обумовлювалося тим, що підвищення кваліфікації здійснювалося, переважно, в системі формальної освіти з відривом чи без відриву від виробництва, але обов'язково в інституційних закладах з отриманням відповідного документу: диплому, посвідчення, чи сертифікату. Крім того, що цей процес регулювався і фінансувався державою.

Наголосимо, що сьогодні професійний розвиток персоналу розглядається переважно в контексті управління персоналом. Це пов'язано зі змінами, що відбулися в загальній парадигмі теорії управління. Персонал почали розглядати як основний ресурс фірми, що визначає ефективність діяльності організації, забезпечує її конкурентоспроможність в умовах глобалізації економіки. Ці зміни посилили увагу до стратегічних питань розвитку персоналу на всіх рівнях управління. Як відзначають вчені, професійний розвиток персоналу став одним із основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу щодо розвитку персоналу.

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

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

Важливим для нашого дослідження є саме системний підхід до розуміння професійного розвитку, який передбачає врахування внутрішніх та зовнішніх чинників

впливу на цей процес. Серед внутрішніх чинників вслід за Т. Збрицькою, А. Ткаченко, С. Бабушко та ін. можемо визначити мету, завдання, виділити складові професійного розвитку персоналу. Так, метою розвитку персоналу за Т. Збрицькою є забезпечення організації працівниками, які володіють тими якісними характеристиками, що відповідають її цілям та стратегії розвитку, а серед завдань автор виділяє такі як виявлення і підтримка здатних до навчання працівників; поширення знань і передового досвіду як системи безперервного навчання персоналу; активізація потенційних можливостей співробітників; зміцнення духу творчості та змагання; робота зі створення резерву керівників; створення системи службово-кваліфікаційного розвитку і планування трудової кар'єри [10, с. 369].

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

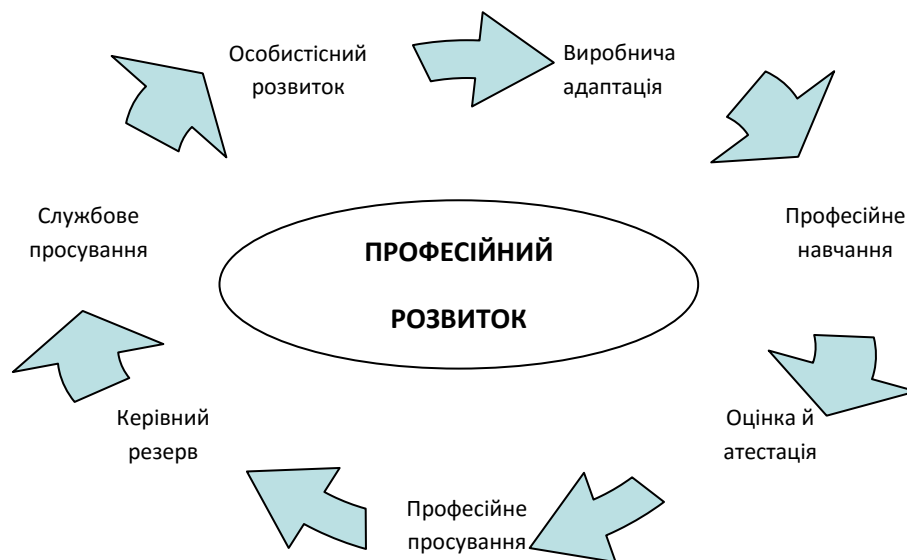


Рис. 1. Складові професійного розвитку персоналу

Виходячи цього, констатуємо, що професійний розвиток зі своїми складовими: виробнича адаптація, професійне навчання, яке охоплює підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, оцінювання й атестація, планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву керівників, службово-професійне просування керівників і супроводжуючий їх особистісний розвиток може здійснюватися в певній послідовності, неперервності та взаємодії всіх елементів. Не будемо зупинятися на детальному аналізі кожної складової, оскільки в межах цієї статті для нас важливо більше уваги приділити зовнішнім чинникам, а саме взаємозв'язку професійного розвитку персоналу з освітою дорослих і неперервною освітою.

Передусім зазначимо, що в межах системного підходу професійний розвиток персоналу є складовою неперервної освіти дорослих і регулюється відповідною нормативно-правовою базою на міжнародному та державному рівнях. Це вимагає урахування теоретико-методологічних положень неперервної освіти і освіти дорослих, розроблених Н. Ничкало, Л. Лук'яною, З. Курлянд, С. Вершловським, М. Громковою, С. Змійовим, В. Краєвським та ін.

Зауважимо, що неперервна освіта покликана супроводжувати процес зростання освітнього (загального і професійного) потенціалу особистості протягом усього життя. Наведені результати досліджень вітчизняних вчених дають підстави для визначення

поняття «неперервна освіта», що виражається низкою термінів, серед яких «освіта, що продовжується», «перманентна освіта», «освіта, що поновлюється», «освіта протягом усього життя» (lifelong education), «продовжена освіта» (continuing education), «рекурентна (що повторюється час від часу) освіта» (recurrent education). Коли, говорячи про освіту дорослих, хочуть підкреслити її відносну незалежність від структур формальної освіти, кажуть про «освіту поза школою» (out-of-school education) та «неформальну освіту» (non-formal education) [1; 8].

В Енциклопедії освіти поняття неперервної професійної освіти подається як постійний творчий розвиток і вдосконалення кожної людини впродовж усього життя шляхом взаємодії між знаннями, що освоєні на початкових етапах освіти, і знаннями, здобутими на наступних етапах, а також взаємодії між теоретичними і практичними знаннями, що підтверджуються компетентністю в подальшому їх використанні [2, с. 582].

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

- філософсько-педагогічна концепція, згідно з якою освіта трактується як процес, що охоплює все життя людини;
- важливий аспект освітньої практики на різних ступенях системи освіти, що представляє її як постійне цілеспрямоване освоєння людиною соціокультурного досвіду різних поколінь;
- принцип організації освіти на загальнодержавному та регіональному рівнях;
- принцип реалізації державної політики в галузі освіти;
- сучасна світова тенденція в галузі освіти;
- парадигма науково-технічного мислення [6, 12].

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

Погоджуємося з Л. Лук'яною, що система неформальної освіти у розвинених країнах посідає нині один щабель з формальною, а подекуди й вищий, оскільки саме тут людина знаходить оптимальні умови для творчого особистісного розвитку. Цей вид освіти призначений для усіх вікових категорій населення, має організований, цілеспрямований характер, але на відміну від формальної освіти, здійснюється поза офіційними навчальними закладами, акредитованими суспільством для освітньої діяльності. Саме в межах неформальної освіти можуть бути зреалізовані методи, форми й зміст, які з різних причин не можуть реалізуватися у формалізованій освіті. Ці форми можуть бути різними, проте всі вони вибудовуються за принципами «навчання з урахуванням поточних потреб», «зв'язку з життям», «гнучких програм, вибору змісту, форм, методів, терміну навчання», що загалом суттєво відрізняє її від формальної освіти.

Більш детальний аналіз показує, що неперервна економічна освіта на виробництві передбачає такі цілі і форми навчання:

- підготовку нових робітників, які не мають професії;
- перепідготовку з метою засвоєння робітниками, які звільняються, нових професій унаслідок впровадження нової техніки, атестації та раціоналізації робочих місць у зв'язку з переходом до ринкової економіки, а також у зв'язку з потребою у зміні професії;
- навчання робітників іншим професіям з метою розширення професійного профілю та ефективної праці в умовах бригадної форми організації праці;
- підвищення кваліфікації на виробничо-економічних курсах з метою поглиблення професійних знань, навичок і вмінь, а також економічних знань, що дають право на присвоєння чергового кваліфікаційного розряду;
- підвищення кваліфікації у школах раціонального господарювання, що є основною формою масового навчання й мають підвищити рівень економічних і професійних знань;
- підвищення кваліфікації на курсах цільового призначення з метою вивчення нових техніки, обладнання, матеріалів, технологічних процесів, методів господарювання, форм організації праці тощо;
- підвищення кваліфікації у школах, де вивчають передові методи і прийоми праці найкращих робітників, що досягають високих техніко-економічних показників;
- курси бригадирів, що сприяють підвищенню професійних та економічних знань бригадирів і їх резерву;
- самоосвіту;
- участь у гуртках (групах) якості та інших суспільних формах навчання [8].

Як бачимо, в системі неперервної освіти особливий акцент робиться на освіті дорослих поза межами базової освіти: оволодіння й підвищення професійної кваліфікації; перепідготовка у процесі зміни професії; освіта у процесі адаптації до соціальних і виробничих умов. Зважаючи на те, що співробітники компанії, які навчаються, є дорослими, теоретико-методологічні аспекти процесу їхнього навчання та розвитку передбачають врахування низки принципів освіти дорослих. Серед таких виокремлюємо принцип особистісно орієнтованого навчання, який передбачає врахування індивідуальних особливостей працівника, його здібностей, навичок, стилю навчання; принцип врахування особистого досвіду працівника, який забезпечує органічне поєднання наявних знань та умінь з новими; принцип випереджувального навчання, який передбачає прогностичність розвитку співробітника, як професіонала і особистості, так і всієї організації; принцип актуалізації результатів.

Оскільки ми розглядаємо освіту дорослих, зосереджуючись передусім на неформальних формах навчання, вважаємо за необхідне, вслід за Л. Лук'яною, детальніше розкрити суть принципів, які є найбільш загальними в організації процесу навчання саме дорослих людей, тобто власне андрагогічних. Принцип відкритості освітнього простору дає можливість кожному співробітнику вибирати умови напрями й способи навчання, поєднуючи його з професійною діяльністю. При цьому враховуються індивідуальні здібності тих, хто навчається. Процес навчання будується на основі комунікації між усіма суб'єктами освітньої системи. Принцип єдності трьох середовищ об'єднує в освітній простір декілька різнорідних середовищ, у яких здійснюється їхня освіта: навчальне, професійне, соціальне. Навчальне – це середовище, у якому безпосередньо відбувається навчання у вигляді роботи над навчальним матеріалом, курсів під керівництвом викладача. Професійне – це середовище, у якому навчання поєднано з професійною діяльністю і здійснюється у специфічних формах, пов'язаних з її аналізом і розвитком засобів навчальних матеріалів і освітніх технологій. Соціальне – це середовище, у якому навчання впливає на формування нових цінностей життя і діяльності засобами участі дорослих в

організованих процесах комунікації. Принцип діяльності враховує особливості професійної діяльності осіб, відповідно до чого вибудовується зміст навчальних матеріалів. Принцип рефлексивності заснований на свідомому ставленні до навчання, що є вагомим складовою само мотивації дорослого учня. Організація процесу навчання має бути побудована на рефлексії дорослими результатів їх власної діяльності. Принцип професійної мотивації передбачає впровадження системи мотивації дорослих до навчання через: отримання можливості неперервного консультування; отримання можливості оновлення інформаційного забезпечення професійної діяльності; отримання можливості кар'єрного росту засобами участі у навчанні. Принцип контекстності навчання, який з одного боку переслідує конкретні, життєво важливі цілі для того, хто навчається й орієнтований на виконання ним соціальних ролей або удосконалення особистості, а з іншого, враховує професійну, соціальну, побутову діяльність з опорою на просторові, часові, професійні чинники. Принцип постійної підтримки передбачає різні форми підтримки на етапах початку навчання; власне навчання; після засвоєння навчального матеріалу: консультування, інформування, оновлення навчальних матеріалів [5, с. 122–123].

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

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

Для світового товариства неперервна освіта є способом збереження, розвитку і взаємозбагачення національних культур та загальнолюдських цінностей, важливим фактором й умовою міжнародного співробітництва в галузі освіти та розв'язання глобальних завдань сучасності. Стратегічний підхід до розв'язання таких проблем демонструє Європейський Союз. У Стратегії інтелектуального, стійкого та інклюзивного зростання «Європа 2020», прийнятій Європейською комісією (COM(2010) 2020) у Брюсселі в 2010 р., серед пріоритетних напрямів діяльності визначено «План з розвитку нових здатностей та збільшення кількості робочих місць». Метою цього напрямку є «...створення належних умов для вдосконалення ринку праці з урахуванням необхідності збільшення зайнятості та гарантування стабільності суспільства. Надаючи європейцям нові можливості за допомогою набуття ними нових

знань і умінь, ЄС націлює робочу силу на адаптацію до змін умов на ринку праці, що приведе до зменшення безробіття та зростання продуктивності праці. Краще розвинута економіка знань з більшою кількістю можливостей допоможе людям довше працювати та зменшить напруженість у суспільстві» [4, с. 110].

Для суспільства в цілому неперервна освіта є механізмом розширеного відтворення його професійного та культурного потенціалу, умовою розвитку суспільного виробництва, прискорення соціально-економічного прогресу країни. Для держави неперервна освіта є провідною сферою соціальної політики із забезпечення сприятливих умов загального й професійного розвитку кожної особистості. У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI ст. визначено, що державна політика щодо неперервної освіти здійснюється з урахуванням світових тенденцій розвитку освіти впродовж життя, соціально-економічних, технологічних і соціокультурних змін. Освітній процес регулюється Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність». На жаль, закону про освіту дорослих у нас немає, в той час, як переважна більшість європейських країн ухвалили нормативні акти щодо законодавчого регулювання освіти дорослих, де визначено її цілі, принципи механізми державної підтримки, основні суб'єкти, їхні права і обов'язки, способи координації між різними провайдерами освітніх послуг, а також принципи та механізми фінансування з бюджету. Проте, є Закон України «Про професійний розвиток працівників», який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. У ньому зазначається, що державне управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень, а безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації [3, стаття 3].

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

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

Цим Законом передбачено і підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників. Для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби



зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання. Центри визнання результатів неформального професійного навчання забезпечують організацію підтвердження професійної кваліфікації працівника за результатами неформального професійного навчання. Для цього центри визнання результатів неформального професійного навчання залучають навчальні заклади державної служби зайнятості, інші професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями. Результати неформального професійного навчання підтверджуються документом встановленого зразка про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації [3, стаття 14].

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

**Висновки.** В результаті проведеного дослідження можемо констатувати той факт, що організація професійного розвитку персоналу в системі неперервної освіти лягає в основному на плечі компаній, фірм, підприємств. Відтак, завдання організації – створити сприятливе навчальне середовище для своїх працівників, в якому працівник буде зацікавлений у своєму професійному та особистісному розвитку. може надати необхідні освітні можливості для своїх працівників для їх неперервного навчання. Роль працівника також вагома – усвідомлення необхідності неперервної освіти в сучасних умовах «навчання упродовж життя» забезпечує підвищення не лише професійного, а й загального інтелектуального рівня особистості, розширює ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, легко налагоджує стосунки з різними людьми, що робить її конкурентоспроможною на ринку праці. У результаті поліпшується морально-психологічний клімат.

**Перспективи подальших досліджень.** Багатоаспектна проблема професійного розвитку персоналу не обмежується проведеним дослідженням. Подальшого вивчення потребує аналіз можливостей інформальної освіти та самоосвіти, адже реалізація принципу неперервності освіти взагалі неможлива без самостійного навчання працівника. Працівників, які бажають просуватися по кар'єрних східцях, заохочують до самонавчання. З цією метою розробляють спеціальні рекомендації як правильно організувати свою самонавчання і саморозвиток. Це питання є перспективою наших подальших досліджень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабушко С.Р. Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Бабушко Світлана Ростиславівна. – К. : ПООД, 2015. – 498 с.
2. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» №4312-VI від 12.01.2012р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 13.05.2013: <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
4. Лук'янова Л.Б. Освіта дорослих – невід'ємна складова освіти впродовж життя / І. А. Зязюн, Н. Г. Ничкало, Л. Б. Лук'янова, В. О. Радкевич // Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / НАПН України; за заг. ред. В. Г. Кременя. – К: Пед. думка, 2011. – С. 105–116.
5. Лук'янова Л.Б. Основоположні принципи андрагогічної моделі навчання / Л.Б. Лук'янова // Сучасні інформ. технології та інноваційні методики навчання у

підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / [редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін.] ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. – К.; Вінниця : Планер, 2010. – Вип. 23. – С. 119–124.

6. Ничкало Н.Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія / Н.Г. Ничкало // Неперервна проф. освіта: теорія і практика. – 2001. – № 1. — С. 9–22.

7. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 14.02.2014 <<http://library.if.ua/books/104.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

8. Теорія і методика професійної освіти: навч. посіб. / З.Н. Курлянд, І.О Бартенєва, І.М Богданова, О.А Галіцан, Р.С. Гурін [та ін.]. – К. : Знання, 2012. – 390 с.

9. Ткаченко А.М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А.М. Ткаченко, К.А. Марченко // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 1 (35). – С. 194–197.

10. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська [за заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.

#### REFERENCES

1. Babushko S.R. Theoretical and Methodical Grounds of Tourism Employees' Professional Development in the USA and Canada: dy`s. ... d-ra ped. nauk: 13.00.04 – teoriya i metody`ka profesijnoyi osvity` / Babushko Svitlana Rosty`slavivna. – K. : IPOOD, 2015. – 498 s.

2. Encyclopedia of Education / golov. red. V. G. Kremen`. – K.: Yurinkom Inter, 2008. – 1040 s.

3. The Law of Ukraine «The Professional of Employees Development » № 4312-VI vid 12.01.2012 r. // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: 13.05.2013: <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>>. – Zagol. z ekranu. – Mova ukr.

4. Luk`yanova L.B. Adult Education – an Integral Component of Lifelong Learning / I. A. Zyazyun, N. G. Ny`chkalo, L. B. Luk`yanova, V. O. Radkev`ch // Nacional`na dopovid` pro stan i perspekty`vy` rozvy`tku osvity` v Ukrayini / NAPN Ukrayiny`; za zag. red. V. G. Kremenya. – K: Ped. dumka, 2011. – S. 105–116.

5. Luk`yanova L.B. Fundamental Principles Andragogical Learning Model / L.B. Luk`yanova // Suchasni inform. texnologiyi ta innovacijni metody`ky` navchannya u pidgotovci faxivciv: metodologiya, teoriya, dosvid, problemy` : zb. nauk. pr. / [redkol.: I.A. Zyazyun (golova) ta in.] ; In-t ped. osvity` i osvity` dorosly`x NAPN Ukrayiny`, Vinny`cz. derzh. ped. un-t im. My`xajla Kocyuby`ns`kogo. – K.; Vinny`cya: Planer, 2010. – Vy`p. 23. – S. 119–124.

6. Ny`chkalo N.G. Continuous Professional Education as a Philosophical and Pedagogical Category / N.G. Ny`chkalo // Neperervna prof. osvita: teoriya i prakty`ka. – 2001. – № 1. – S. 9–22.

7. Savchenko V.A. Management personnel development: navch. posib. / V.A. Savchenko. – K.: KNEU, 2002. – 351 s. – [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: 14.02.2014 <<http://library.if.ua/books/104.html>>. – Zagol. z ekranu. – Mova ukr.

8. Theory and Methods of Professional Education: navch. posib. / Z.N. Kurlyand, I.O Bartyenyeva, I.M Bogdanova, O.A Galiczan, R.S. Gurin [ta in.]. – K. : Znannya, 2012. – 390 s.

9. Tkachenko A.M. Professional staff development – urgent task today / A.M. Tkachenko, K.A. Marchenko // Ekonomichny`j visny`k Donbasu. – 2014. – № 1 (35). –

S. 194–197.

10. Management personnel development: navch. posib. / Т.Р. Zbry`cz`ka, G.O. Savchenko, M.S. Tatarevs`ka [za zag. red. M.S. Tatarevs`koyi]. – Odesa: Atlant, 2013. – 427 s.

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

**Відомості про автора**

**Баніт Ольга Василівна**

olgabanit@ukr.net

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

вул. М. Берлинського, 9, м. Київ,

04060, Україна

doi: [dx.doi.org/10.1515/15.1268](https://dx.doi.org/10.1515/15.1268)

*Матеріал надійшов до редакції 15.11.2015 р.*

*Прийнято до друку 15.12.2015 р.*