

*Секція 4. Сучасні моделі формування та використання людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях*

Маркова Н. С., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

## **ЛАНЦЮГ СТАЛОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ**

Перспективні напрями уявлень про професійне навчання працівників промисловості лежать в основі системних уявлень про сферу трудових відносин на підприємстві та переформатування концептуальних положень освіти, в тому числі післядипломної, про що йдеться в Стратегії сталого розвитку «Україна-2020». Так, освіту працівників доцільно розглядати як елемент їх розвитку, що є комплексним та системним процесом, який включає профорієнтацію та адаптацію, оцінку, стимулювання, кар'єрне зростання, командоутворення, соціальний розвиток та професійне навчання. Причому система професійного навчання настільки швидко піддається переформатуванню в частині форм, методів та способів реалізації навчальної активності, що її доцільно розглядати з позиції сталості. Так, автором пропонується сталий професійний розвиток працівників розглядати як процес встановлення балансу між потребами підприємства й окремого працівника у професійному розвитку з врахуванням стратегічних інтересів кожного.

Для того, щоб визначити процес означеного питання в контексті стратегії діяльності підприємства, урахуванні психологічних, фізіологічних та професійно-кваліфікаційних характеристик, визначимо послідовність сталого професійного розвитку працівників. Якщо розглядати послідовність створення ланцюга сталого професійного розвитку працівників як сукупність елементів, що формують, визначають та характеризують сталість, то він виглядає наступним чином:

виховання й соціалізація особистості, враховуючи фізіологічні та психологічні характеристики, що передбачає реалізацію гармонійного розвитку особистості не тільки за навчальним напрямом, але й враховуючи її нахили та побажання;

отримання повної середньої або професійної освіти, що визначається уподобаннями, профорієнтаційними характеристиками, сімейним бюджетом, цілеспрямованістю особистості;

отримання вищої освіти, що відповідає шостому (диплом бакалавра) або сьомому (диплом магістра) рівню Національної рамки кваліфікацій;

отримання післядипломної освіти на основі проведення професійного навчання в межах підприємства, що можливо при реалізації таких видів навчання, як: підвищення кваліфікації та перепідготовка. При цьому важливого значення набуває концепція навчання протягом життя, що реалізується в основному завдяки особистісним якостям індивіда (цілеспрямованості, посидючості, стратегічному мисленню, уважності тощо) за технічної, консультативної та інформаційної підтримки підприємства, яке зацікавлено в розвитку персоналу. Як стратегічна спрямованість навчання протягом життя визначена в межах освітніх корпоративних тенденцій, що будуть актуальними до 2020 р., окреслених на світовому економічному форумі в Давосі;

трансфер знань й умінь новачкам як елемент кадрової політики, що орієнтована на підготовку прихильних до підприємства співробітників, й висловлення поваги до працівників зі стажем роботи, тим, хто тривалий час працює на підприємстві.

Таким чином, наведений ланцюг сталого професійного розвитку працівників передбачає формування особистості, націленої на створення професійно важливих та актуальних компетентностей в умовах мультиможливостей розвитку, здатності правильно розташовувати акценти при створенні доданої вартості власних та корпоративних активів.