

## МОДЕЛЮВАННЯ ТЕРМІНОСИСТЕМИ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація.* Наведено обґрунтування переліку понять, що складають основу побудови логічної терміносистеми, необхідної для дослідження й удосконалення процесу формування та розвитку безперервної освіти персоналу промислового підприємства і для розроблення ефективного механізму її мотивації.

*Аннотация.* Представлено обоснование перечня понятий, составляющих основу построения терминосистемы, необходимой для исследования и совершенствования процесса формирования и развития непрерывного образования персонала промышленного предприятия и для разработки эффективного механизма его мотивации.

*Annotation.* This paper presents rationale for the list of terms that form the basis of terminological system. That system is essential to study and improve the process of forming and developing continuing education of industrial enterprise personnel, as well as to develop its effective motivational mechanism.

*Ключові слова:* освіта, безперервність, підприємство, терміносистема, модель.

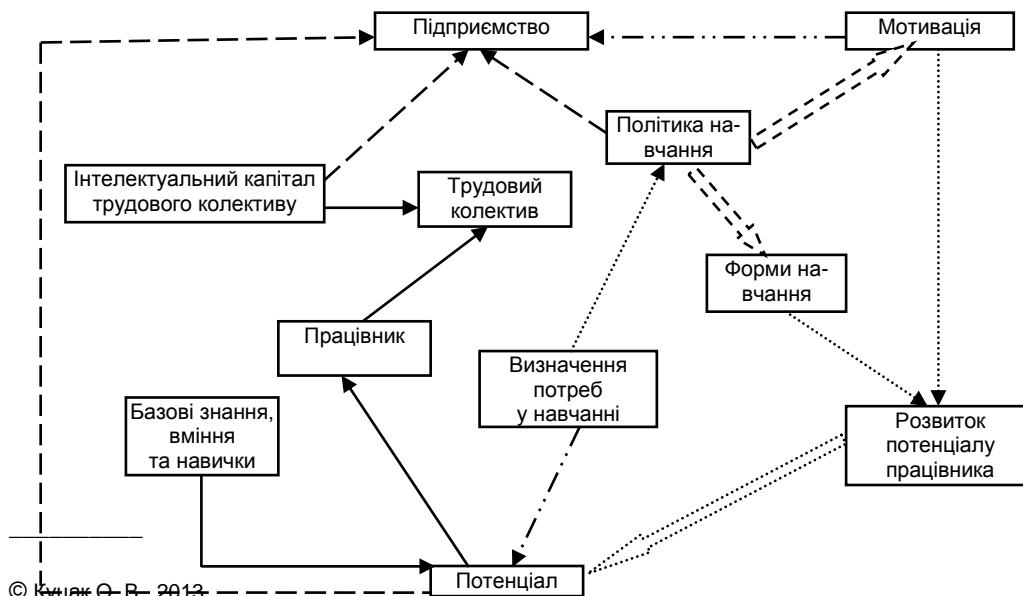
Ускладнення і поява нових технологій у всіх галузях професійної діяльності породжує проблему безперервної освіти. Автоматизація та інформатизація вимагають постійного оновлення знань у працівників, здатних до нововведень та неординарних рішень.

Питаннями безперервної освіти, її сутності та історією становлення займалися такі вчені, як П. Друкер, Е. Форє, Е. Тоффлер, М. Портер. Науковий пошук шляхів розв'язання цієї проблеми відображений у роботах вітчизняних вчених: Л. Антошкіної, В. Астахової, О. Грішної, П. Давидова, О. Кашуби. Однак визначення сутності, змісту безперервної освіти та механізмів її активізації ще потребує аналізу й уточнень.

Метою даної статті є обґрунтування понять, що дозволяють побудувати систему термінів, за допомогою якої проводитиметься подальше вивчення механізму мотивації безперервної освіти на підприємстві.

Безперервна освіта кожного працівника є необхідною умовою забезпечення як його конкурентоспроможності на ринку праці, так і успішного функціонування підприємства, яке надало йому робоче місце.

Аналіз та узагальнення наукових публікацій [1 – 3] дозволили надати запропонований варіант терміносистеми, що дає можливість описати процес формування безперервної освіти (рисунок).



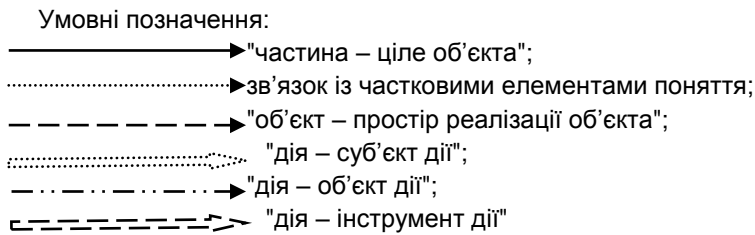


Рис. Терміносистема процесу формування безперервної освіти на підприємстві

Персонал підприємства як носій можливостей людського потенціалу виступає важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства, що є одним із першочергових завдань кожної організації. Якісні зміни в управлінні персоналом – це, насамперед орієнтація на розвиток потенціалу працівника, врахування його базових принципів розвитку [1, с. 33].

Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості, що використовуються в трудовій діяльності [1, с. 32]. Таким чином, базові знання, вміння та здібності працівників можна розцінювати як стратегічну складову людського потенціалу підприємства. Трудовий потенціал кожного працівника є елементом потенціалу всього трудового колективу.

У контексті даної терміносистеми трудовий колектив слід розуміти як усіх громадян, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства (установи, організації) на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [4].

Рівень розвитку трудового колективу характеризує одна із його складових – інтелектуальний капітал трудового колективу. Сутність цього поняття слід розуміти як накопичений досвід, канали комунікації, кваліфікацію, мотивацію персоналу, їх знання, технології, що здатні створити додану вартість і забезпечити конкурентні переваги організації на ринку [2, с. 376].

Останнім часом фахівці з управління персоналом велику частину своєї роботи приділяють розбудові системи розвитку працівника, основу якої становлять навчання та освіта. Побудова ефективної системи розвитку персоналу – це сукупність організаційних структур, методик і ресурсів, спрямованих на виконання основних завдань щодо досягнення цілей організації та задоволення потреб працівників, що пов'язано з їх самореалізацією, професійною підготовкою та навчанням [3].

Підвищення рівня кваліфікації й освіти для працівників підприємств надає їм можливість не тільки ефективно управляти новими технологіями і застосовувати складні технологічні процеси, а своєчасно й ефективно реагувати на унікальні виклики середовища бізнесу.

З цією метою підприємство обирає загальні орієнтири для дій і прийняття рішень, які полегшують та забезпечують досягнення навчальних цілей. Тому політика навчання повинна визначати, хто, як, коли і де буде навчатися, а обрання правильних форм навчання та методів мотивації повинно сприяти цьому.

Мотивація в даному контексті розглядається як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [5, с. 16]. Ефективність мотивації пов'язана з усвідомленням працівником необхідності безперервної освіти.

Конкуренція на ринку праці, швидкі темпи оновлення інформації та знань вимагають від працівника постійного вдосконалення і підвищення рівня освіти. Тому для дослідження питань безперервної освіти на підприємстві має бути побудована терміносистема, що чітко показує взаємозв'язок між тим, як правильно сформована політика навчання та як методи мотивації впливають на розвиток потенціалу робітника, що згодом відобразиться на інтелектуальному капіталі трудового колективу.

Наук. керізн. Полубедова А. О.

**Література:** 1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посібн. / М. Г. Акулов, А. В. Дрabanіч, Т. В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с. 2. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1998. – 640 с. 3. Сливка О. А. Застосування елементів концепції людського розвитку в системі цілей управління персоналом [Електронний ресурс] / О. А. Сливка. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Rarpsu/2010\\_15/Slyvka.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2010_15/Slyvka.pdf). 4. Положення № 84 від 07 липня 2008 року про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MUS8460.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS8460.html). 5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.