

УДК 331.3(330.3)

JEL Classification: M53, M54, O31, O38

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1\(34\).124-134](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1(34).124-134)

А.О. Левченко, доц., канд. екон. наук

Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів

У статті досліджено роль професійного розвитку персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. Проведено аналіз підходів до визначення сутності професійного розвитку персоналу та інших взаємопов'язаних категорій. Охарактеризовано сучасні відмінності «навчання дорослих» з урахуванням виокремлення у структурі навчального простору фізичної, віртуальної, емоційної, когнітивної та соціальної складових, а також методи професійного навчання й моделі професійного розвитку персоналу в контексті інноваційних змін. Обґрунтовано ключові особливості трансформації підходів до організації професійного розвитку персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів.

персонал, професійний розвиток, метод професійного навчання, модель розвитку персоналу, інноваційний розвиток, інноваційно-інтеграційний процес, інноваційно-інтегрована структура

А.А. Левченко, доц., канд. екон. наук

Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна

Профессиональное развитие персонала в условиях активизации инновационно-интеграционных процессов

В статье исследована роль профессионального развития персонала в условиях активизации инновационно-интеграционных процессов. Проведен анализ подходов к определению сущности профессионального развития персонала и других взаимосвязанных категорий. Охарактеризованы современные отличительные черты «обучения взрослых» с учетом выделения в структуре учебного пространства физической, виртуальной, эмоциональной, когнитивной и социальной составляющих, а также методы профессионального обучения и модели профессионального развития персонала в контексте инновационных изменений. Обоснованы ключевые особенности трансформации подходов к организации профессионального развития персонала в условиях активизации инновационно-интеграционных процессов.

персонал, профессиональное развитие, метод профессионального обучения, модель развития персонала, инновационное развитие, инновационно-интеграционный процесс, инновационно-интегрированная структура

Постановка проблеми. Розвиток інноваційно-інтеграційних процесів у світі в умовах глобалізації зумовлює потребу у перегляді й адаптації усіх соціально-економічних процесів відповідно до потреб сьогодення. Насамперед, це стосується необхідності трансформації підходів до організації професійного розвитку персоналу, оскільки існуюча традиційна система професійного навчання не здатна задовольнити нові вимоги щодо підвищення результативності й ефективності праці персоналу в умовах швидких інноваційних змін в усіх сферах життя суспільства.

У даний час спостерігається низка суперечливих тенденцій. По-перше, частина економічно активного населення залишається безробітною внаслідок відсутності затребуваної на ринку праці професійної кваліфікації, неспроможності адаптуватися до необхідності здійснення професійної діяльності в умовах інноваційних трансформацій. По-друге, значна кількість робочих місць за рівнем оплати й умов праці не відповідають запитам кваліфікованих фахівців, які змушені шукати роботу за межами свого регіону й країни. По-третє, створюється суттєва загроза для забезпечення кадрових потреб вітчизняних суб'єктів господарювання у найближчому майбутньому, оскільки, навіть за умов підвищення розміру пропонованої заробітної плати та надання соціальних гарантій, у результаті негативних демографічних, міграційних, соціальних тенденцій вони не зможуть знайти необхідний персонал на вакантні робочі місця.

Таким чином, у теперішній час в Україні найбільш нагальними є завдання щодо збереження й розвитку наявного кадрового потенціалу, більш раціонального його

використання, підвищення продуктивності праці за рахунок використання новітніх технологій. Це, у свою чергу, актуалізує потребу у трансформації підходів до організації професійного розвитку персоналу, навчання його навичкам роботи із застосуванням сучасних прогресивних технологій, розвитку здібностей до створення й використання нових знань в умовах прискорення інноваційних змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організація професійного розвитку персоналу є предметом наукових пошуків багатьох вітчизняних і зарубіжних фахівців. При цьому вітчизняні дослідники розглядають професійний розвиток персоналу та розвиток людських ресурсів в цілому як: фактор позитивних зрушень в діяльності підприємств (Л.М. Баценко, Р.В. Галенін [2]); основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства (Т.В. Бучинська [3]); фактор конкурентоспроможності працівників та організації (І.В. Гаврилюк [4]); умову зростання конкурентоспроможності персоналу (А.Ю. Донцова [7]); передумову підвищення рівня продуктивності праці (А.М. Зленко, Д.А. Мірошніченко [10]); складову мотивації трудової діяльності (Ю.О. Дзекун [6]); чинник розвитку особистості (Н.В. Пазюра [13]).

О. Баніт [1] та М.Е. Морозова [12] досліджують професійний розвиток персоналу в системі неперервної освіти дорослих та навчання впродовж життя.

Питання навчання дорослих та трансформації підходів до організації робочих місць у сучасних умовах привертають значну увагу зарубіжних учених, таких як: Х. Баунд, М. Лім [17], К. Люнардон, П.П. Паскалоні, Ч.К. Пермпунвіват [18], Т. Ван Делін, Д. Юртмаз [19].

Практичний інтерес становлять дослідження Ю.А. Плуґіної, присвячені розгляду сутності, підходів та моделей розвитку персоналу підприємств [14], В.В. Ягупова, який вивчає поняття, зміст та особливості професійного розвитку особистості фахівця [16], а також питання організації розвитку персоналу підприємства із застосуванням моделей компетенцій (Є.П. Скляр [15]).

Водночас, питання щодо трансформації підходів до організації професійного розвитку персоналу потребує подальшого глибокого наукового вивчення з урахуванням дії низки демографічних, міграційних, економічних, соціальних, інноваційних, науково-технічних, технологічних та інших чинників.

Раціональний підхід до використання наявного кадрового потенціалу, підготовка фахівців, здатних до інноваційної праці, формування і розвиток інтелектуального капіталу, підвищення рівня мотивації працівників до розвитку і продуктивної праці дозволять забезпечити вихід із кризового становища та сталий соціально-економічний розвиток держави та її території.

Постановка завдання. Метою статті є визначення ключових особливостей організації професійного розвитку персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів у світі та розробка заходів щодо вдосконалення професійного розвитку персоналу в контексті підвищення ефективності функціонування інноваційно-інтегрованих структур.

Виклад основного матеріалу. В умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів у світі змінюються вимоги до організації та ефективності професійного розвитку персоналу. Задля забезпечення високопродуктивної роботи персоналу актуалізується доцільність застосування сучасних форм і методів професійного розвитку, компетентнісного підходу під час організації навчання, розвитку, в першу чергу, навичок і компетенцій, потрібних для ефективної професійної діяльності в умовах економіки нового типу.

Інтегровані структури сприятимуть вирішенню в Україні, в першу чергу, таких завдань, як концентрація інвестиційних ресурсів на пріоритетних напрямках розвитку економіки, здійсненню структурних змін у промисловості; підвищенню конкурентоздатності продукції вітчизняних підприємств; демонополізації ринків продукції промислового комплексу; формуванню раціональних технологій та коопераційних зв'язків; розвитку конкурентного економічного середовища [5].

Отже, активізація інноваційно-інтеграційних процесів у світі є причиною суттєвої трансформації якісних вимог до фахівців, методів, важелів та підходів до організації професійного розвитку персоналу.

Проаналізувавши підходи до визначення понять «професійний розвиток персоналу», «розвиток персоналу» та інших взаємопов'язаних категорій у наукових публікаціях останніх років (табл. 1), сформулюємо наступні узагальнюючі висновки. По-перше, «професійний розвиток працівників» є найголовнішою складовою «розвитку персоналу» в цілому, однак ці поняття не є тотожними, оскільки останнє з них є набагато більш ємним. По-друге, більшість дослідників розглядають професійний розвиток персоналу як «процес», рідше – як «комплекс заходів», «систему» чи «діяльність». По-третє, акцентується увага на ключових принципах професійного розвитку таких, як безперервність, цілеорієнтованість, адаптованість, синергійність тощо. По-четверте, обов'язковим критерієм успішного професійного розвитку є використання нових знань на практиці та отримання відповідного корисного результату на рівні індивіда, організації, суспільства, тобто його результативність.

Таблиця 1 – Підходи до визначення професійного розвитку персоналу та інших взаємопов'язаних категорій

Автор, рік	Визначення
Л.М. Баценко, Р.В. Галенін (2013 р.)	<i>Розвиток персоналу</i> – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності, з метою збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та підприємства в цілому [2].
А.Ю. Донцова (2014 р.)	<i>Професійний розвиток персоналу</i> – це сукупність заходів, спрямованих на оновлення професійних знань, навичок, отримання нових знань, розвиток здібностей працівників до навчання та постійного підвищення кваліфікації для якісного виконання більш складних трудових завдань, підвищення ефективності діяльності підприємства, конкурентоспроможності продукції або послуг, що надаються споживачам [7].
А.М. Зленко, Д.А. Мірошні- ченко (2015 р.)	<i>Професійний розвиток</i> – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад [10].
О. Баніт (2015 р.)	<i>Професійний розвиток</i> , складниками якого є: виробнича адаптація, професійне навчання, що охоплює підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації, оцінювання й атестацію, планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву керівників і особистісний розвиток, що супроводжує їх, може здійснюватися в певній послідовності, неперервності та взаємодії всіх елементів [1].
В.В. Ягупов (2015 р.)	<i>Особистісно-професійний розвиток фахівця</i> являє собою процес розвитку особистості в професійному середовищі, який орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового потенціалу як конкретного фахівця в професійній діяльності та на досягнення суттєвих результатів у ній [16].

Продовження таблиці 1

Н. Жиденко (2013 р.)	<i>Професійний розвиток</i> – системно-організований процес удосконалення існуючих, або набуття нових компетенцій, що приводять до покращення діяльності персоналу сьогодні або в майбутньому і забезпечують досягнення поставлених організацією цілей [8].
М.Е. Морозова (2010 р.)	<i>Професійний розвиток</i> – це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання (формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання), розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації [12].
Н.В. Пазюра (2013 р.)	<i>Розвиток людських ресурсів</i> – це будь-який процес або діяльність, яка має коротко або довгостроковий потенціал розвивати професійні знання дорослої людини, досвід, задоволення як для індивідуальної, так і для групової вигоди, або вигоди організації, громади, нації, людства. Це процес розвитку та вивільнення людських знань завдяки корпоративному розвитку та підготовці персоналу задля покращення діяльності на організаційному, індивідуальному та груповому рівнях. З економічного погляду, розвиток людських ресурсів визначається як процес формування людського капіталу шляхом внутрішньофірмової професійної підготовки та розвитку працівників задля поліпшення діяльності компанії [13].
М.О. Кириченко (2016 р.)	<i>Професійний розвиток</i> – цілеспрямований, пролонгований і поетапний процес фахового становлення, саморозвитку компетентного фахівця, професіонала, особистості, яка характеризується неперервністю, системністю, динамізмом, циклічністю і синергізмом та передбачає інноваційний науково-методичний супровід з урахуванням освітніх потреб, мотивації і потреб [11].
Ю.А. Плугіна (2013 р.)	<i>Розвиток персоналу</i> є системою взаємопов'язаних дій, елементами якої є розроблення кадрової стратегії, прогнозування та планування потреби в кадрах певної кваліфікації, управління кар'єрою та професійним зростанням, організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Розвиток персоналу підприємства є зміною його якісних характеристик, включаючи професійні, кваліфікаційні, моральні, етичні, духовні, фізіологічні параметри [14].
І.В. Гаврилюк (2009 р.)	<i>Професійний розвиток особистості</i> відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей [4].
Ю.О. Дзекун (2010 р.)	<i>Професійний розвиток персоналу</i> – комплекс заходів, що включають професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, а також планування кар'єри персоналу організації. <i>Систему розвитку персоналу</i> слід розуміти як цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх, прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даної організації відповідно до завдань її розвитку, потенціалу і схильностей співробітників [6].

Продовження таблиці 1

Т.В. Бучинська (2014 р.)	<i>Розвиток персоналу</i> – це вдосконалення, а також оволодіння якісно новими професійними, діловими навичками та вміннями, професійними та особистісними компетенціями в результаті безперервного навчання та саморозвитку особистості. Розвиток базується на гармонійному поєднанні особистісних, інтелектуальних, моральних, емоційно-вольових, психофізіологічних якостей, успішне комбінування яких забезпечує високу результативність та ефективність і підвищує конкурентоспроможність підприємства [3].
Є.П. Скляр (2015 р.)	<i>Розвиток персоналу підприємства</i> – процес здобування, трансформації та контекстуалізованого використання професійних знань, навичок, досвіду та способів їх прояву в професійній діяльності, з метою досягнення як індивідуальних, так і корпоративних цілей. В основі розвитку персоналу як міжнародних, так і внутрішніх компаній лежить професійне знання, а також здатність і спроможність співробітника здобути таке знання, перетворити його в контексті вирішення конкретних організаційних завдань та використати для створення нового продукту, процесу або послуги, нових споживчих переваг [15].
Авторське визначення	<i>Професійний розвиток персоналу</i> – процес безперервного оновлення та здобуття нових знань, умінь, навичок, компетенцій, форми, зміст і методи якого визначаються змінами у зовнішньому і внутрішньому середовищі, з подальшим використанням цих знань у професійній діяльності і створенням на їх основі нових знань, отриманням корисного результату на рівні індивіда, організації, суспільства у поточній чи довгостроковій перспективі.

Джерело: узагальнено та доповнено автором

Особлива роль у забезпеченні результативності та продуктивності професійного розвитку персоналу належить застосуванню форм і методів навчання, найбільш адекватних конкретним умовам трудової діяльності. Найбільш поширеною класифікацією є розподіл форм професійного навчання на такі, що відбуваються на робочому місці та поза робочим місцем. Разом з тим, в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів у світі, стрімкого розвитку інформаційно-комунікативних технологій, зміни підходів до організації зайнятості та поширення її дистанційних форм відбувається трансформація самого поняття робочого місця у якості навчального простору.

Як цілком слушно відзначають зарубіжні фахівці, враховуючи глобальну мобільність, розвиток мережевих структур і зв'язків, безперервне перебування на зв'язку незалежно від фізичного місця перебування, працівники у даний час залежать від більш, ніж одного робочого місця. Саме тому в контексті вивчення особливостей навчання на робочому місці і поняття «навчальний простір» здійснюється перехід від дослідження питання «де» відбувається навчання до «як» воно відбувається. Відповідно, навчальний простір може бути розподілений на фізичний, віртуальний, емоційний, когнітивний та соціальний простори (рис. 1). Залежно від задіяних людей, їх знань, навичок, цінностей та ставлення, характеру їх завдання, інструментів, які вони використовують, і умов роботи, ці особливі аспекти будуть певною мірою накладатися [18, с. 38-39].

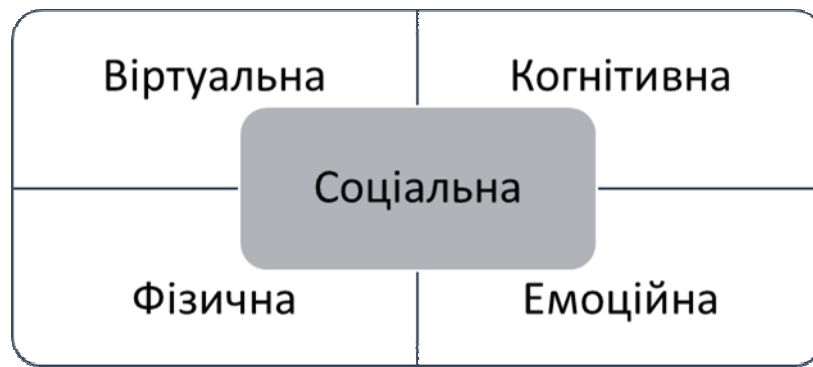


Рисунок 1 – П'ять граней навчального простору

Джерело: побудовано автором на основі [18, с. 39]

Зважаючи на це, послідовно впроваджуються наступні теоретичні аспекти досвіду дорослих фахівців, які навчаються на роботі:

- 1) досвід навчання дорослих фахівців на роботі та через роботу;
- 2) робоче місце як навчальний простір;
- 3) перехід від статичних до динамічних робочих місць;
- 4) робоче місце та навчальний простір вдома;
- 5) навчальний простір «на ходу»;
- 6) навчання в реляційному контексті;
- 7) суб'єктивність та емоційний, мотиваційний та біографічний характер «робочих місць як навчального простору» [19, с. 56].

Серед методів навчання персоналу розрізняють такі групи: індивідуальні та колективно-групові, активні й пасивні, довгострокові та короткострокові, формальне, неформальне та інформальне тощо.

Законом України «Про вищу освіту» встановлюються такі основні види навчальних занять: лекція; лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття; консультація [9].

На практиці ж сукупність методів професійного навчання є дуже різноманітною, включаючи також стажування, тренінги, екскурсії, конференції, проблемні ситуації, ситуаційні вправи або кейси, навчальні ігри, ділові ігри, метод ускладнених завдань, менторство (наставництво), коучинг, інструктаж, учнівство (копіювання), ротація, моделювання, самоосвіта, проходження ліцензування та сертифікації, опрацювання літературних джерел, відкрите навчання, дистанційне навчання, модульне навчання, мультимедійне навчання, електронне навчання, участь у проектних групах, методи колективної генерації ідей (мозкового штурму), методи експертних оцінок, метод роботи у малих групах, метод «світового кафе», метод подвійної петлі знань, баддинг, стретчинг, баскет-метод тощо.

Зарубіжними вченими пропонується розрізнити п'ять моделей навчання на робочому місці для програм навчання на базі компетентності: модель учнівства, навчальна та виробнича практика, післядипломне навчання, стажування як частина освітньої програми, навчання без відриву від виробництва [17].

Розрізняють чотири основні моделі розвитку персоналу (рис. 2): модель конкурентних переваг (сприяння конкуренції між працівниками з метою використання їх потенціалу для зростання конкурентоспроможності підприємства); модель підтримки працівників (передбачає підвищення якості трудового життя персоналу підприємства); модель підтримки суспільства (становлення соціально відповідального підприємства); модель-концепція людського розвитку (орієнтована на розвиток як різних аспектів потенціалу працівника, так і зростання конкурентоспроможності підприємства за умови формування належного рівня соціальної відповідальності перед суспільством) [14].



Рисунок 2 – Схема взаємоузгодженості моделей розвитку персоналу

Джерело: складено автором на основі [14]

Проведений аналіз процесів трансформації щодо організації професійного розвитку персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів дозволив сформулювати ключові відмінності традиційного та сучасного підходів (табл. 2).

Таблиця 2 – Трансформація підходів до організації професійного розвитку персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів

	<i>Традиційний підхід</i>	<i>Сучасний підхід</i>
Мета	Навчання персоналу новим знанням і навичкам роботи	Навчання персоналу умінню вчитися і генерувати нові знання
Зміст	Спрямованість насамперед на знаннєву компоненту, розвиток здатності застосовувати отримані знання у практичній роботі, чітко виконувати поставлені задачі в умовах чіткої регламентації діяльності	Спрямованість як на знаннєву компоненту, так і на розвиток інтелектуального потенціалу, емоційного інтелекту, формування здатності трансформувати й застосовувати отримані знання в умовах динамічних змін у навколишньому середовищі
Рівні	Особистісний рівень, макрорівень (рівень підприємства, установи, організації), мезо- та макроекономічний рівні	Поляризація професійного розвитку, що передбачає, з одного боку, якомога більш повне врахування потреб конкретної особистості, а з іншого – вихід на міжнародний рівень обміну знаннями в умовах глобалізації
Середовище / місце	Переважають «стаціонарні» форми проведення навчання, тобто особиста присутність осіб, що навчаються, у визначеному місці упродовж регламентованого періоду часу	Окрім «стаціонарних», часто застосовуються дистанційні форми участі, превалює підхід, згідно з яким особа може навчатися, незалежно від місця її фізичного перебування (на робочому місці, вдома, у дорозі тощо), що є цілком можливим завдяки сучасним інформаційно-комунікативним технологіям

Продовження таблиці 2

Методи	Висока частка пасивних методів навчання, за яких викладач (тренер) виступає суб'єктом надання, а учні (слухачі) – об'єктом отримання нових знань	Домінують активні та інтерактивні методи навчання, широке залучення осіб, що навчаються, до групової взаємодії, командної роботи, моделювання конкретних практичних ситуацій, застосування креативного підходу до вирішення завдань
Результати та критерії ефективності	Отримання нових знань, підвищення професійної компетентності, зростання продуктивності праці у поточному періоді, кар'єрне просування, поліпшення показників діяльності підприємства	Створення нових знань, формування ключових ексклюзивних компетентностей і вмінь, формування передумов для зростання продуктивності праці і результатів діяльності суб'єкта господарювання як у поточній, так і в стратегічній перспективах

Джерело: складено автором

Отже, трансформація підходів до організації професійного розвитку персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів полягає у необхідності переходу від навчання, орієнтованого на засвоєння знань, до навчання персоналу вмінню вчитися й створювати нові знання, сприяння розвитку інтелектуального потенціалу й емоційного інтелекту, врахування під час навчання індивідуалізованих потреб особистості та тенденцій глобалізації під час розширення обміну знаннями у світовій спільноті, широкого застосування дистанційних форм організації навчання, активних та інтерактивних методів участі у навчальному процесі, приділення значної уваги роботі у команді, практичній орієнтованості навчальних курсів, стратегічному підходу щодо організації професійного розвитку й створення передумов для реалізації результатів навчання.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На підставі проведених досліджень можна констатувати, що професійний розвиток персоналу є процесом безперервного оновлення та здобуття нових знань, умінь, навичок, компетенцій, що спрямований як на їх подальше використання у практичній діяльності, так і на активне створення нових знань з урахуванням інноваційних змін в оточуючому середовищі, дозволяючи одержати поточний та стратегічний корисний соціально-економічний ефект.

За сучасних умов навчальний простір може бути розподілений на фізичний, віртуальний, емоційний, когнітивний та соціальний простори. До груп методів навчання належать індивідуальні та колективно-групові, активні й пасивні, довгострокові та короткострокові, методи формального, неформального та інформального навчання. Стосовно моделей розвитку персоналу, можуть бути виокремлені модель конкурентних переваг, модель підтримки працівників, модель підтримки суспільства та модель-концепція людського розвитку.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі полягають у доцільності класифікації та систематизації існуючих методів професійного розвитку персоналу з точки зору їх ефективності в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів, вивчення теоретичних і практичних аспектів поняття «емоційний інтелект», розгляду можливостей більш широкого запровадження сучасних інформаційно-комунікативних технологій у навчальному процесі.

Список літератури

1. Баніт О. Професійний розвиток персоналу в системі неперервної освіти дорослих [Текст] / О. Баніт // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Сер.: Педагогіка. – 2015. – № 2. – С. 169-176.
2. Баценко Л.М. Професійний розвиток персоналу як фактор позитивних зрушень в діяльності сільськогосподарських підприємств [Текст] / Л.М. Баценко, Р.В. Галенін // Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки. – 2013. – № 3. – С. 130-135.
3. Бучинська Т.В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства [Текст] / Т.В. Бучинська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2014. – Вип. 7(2). – С. 144-146.
4. Гаврилюк І.В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації [Електронний ресурс] / І.В. Гаврилюк // Економіка. Управління. Інновації. – 2009. – №2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2009_2_10.
5. Гарашук О.В. Організаційно-економічне управління людськими ресурсами як важливе забезпечення інноваційного розвитку [Текст] / О.В. Гарашук // Економіка і регіон. – 2011. – №2. – С. 15-18.
6. Дзекун Ю.О. Розвиток персоналу як складова мотивації трудової діяльності [Текст] / Ю.О. Дзекун // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4(3). – С. 183-186.
7. Донцова А.Ю. Професійний розвиток як умова зростання конкурентоспроможності персоналу [Текст] / А.Ю. Донцова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Економічна. – 2014. – № 5. – С. 71-78.
8. Жиденко Н. Професійний розвиток персоналу державної служби: основні складові процесу [Текст] / Н. Жиденко // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. – 2013. – Вип. 1. – С. 50-58.
9. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. №1556-VII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
10. Зленко А.М. Професійний розвиток персоналу як передумова підвищення рівня продуктивності праці [Текст] / А.М. Зленко, Д.А. Мірошніченко // Економічний вісник університету. – 2015. – Вип. 24(1). – С. 34-38.
11. Кириченко М.О. Професійний розвиток педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у відкритому суспільстві [Електронний ресурс] / М.О. Кириченко // Theory and methods of educational management. – 2016. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2016_2_6.
12. Морозова М.Е. Професійний розвиток – навчання впродовж життя [Текст] / М.Е. Морозова // Вісник післядипломної освіти. – 2010. – Вип. 2. – С. 98-104.
13. Пазюра Н.В. Розвиток людських ресурсів на підприємстві як чинник розвитку особистості [Текст] / Н.В. Пазюра // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2013. – Вип. 37. – С. 342-347.
14. Пługина Ю.А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі [Текст] / Ю.А. Пługина // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 42. – С. 323-327.
15. Скляр Є.П. Розвиток персоналу підприємства із застосуванням моделей компетенцій [Текст] / Є.П. Скляр // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2015. – № 6. – С. 151-154.
16. Ягупов В.В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості [Текст] / В.В. Ягупов // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2015. – Т. 175. – С. 22-28.
17. Bound H. Singapore Workforce Skills Qualification (WSQ) – workplace learning and assessment. Stage 2. Research report [Text] / H. Bound, M. Lim // Singapore: Institute for Adult Learning, 2011. – 93 p.
18. Lunardon K. Transnational and transdisciplinary research networks: creating learning spaces by transcending boundaries for collaboration [Text] / K. Lunardon, P.P. Pasqualoni & Ch.K. Permpoonwiwat // Workplaces as Learning Spaces – conceptual and empirical insights / A. Ostendorf, Ch.K. Permpoonwiwat (Eds.). – ASEM Education and Research Hub on Lifelong Learning. – Innsbruck University Press, 2017. – P. 35-53.
19. Van Dellen T. The experience of adult learning professionals with workplaces as learning spaces [Text] / T. van Dellen, D. Yurtmaz // Workplaces as Learning Spaces – conceptual and empirical insights / A. Ostendorf, Ch.K. Permpoonwiwat (Eds.). – ASEM Education and Research Hub on Lifelong Learning. – Innsbruck University Press, 2017. – P. 55-84.

References

1. Banit, O. (2015). Profesiinyi rozvytok personalu v systemi nepererвної osvity doroslykh [Professional development of personnel in the system of continuous education of adults]. *Naukovyi visnyk Melitopolskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu. Serii: Pedahohika – Scientific Journal of Melitopol State Pedagogical University. Series: Pedagogy*, 2, 169-176 [in Ukrainian].

2. Batsenko, L.M., & Halenin, R.V. (2013). Profesiyni rozvytok personalu yak faktor pozytyvnykh zrushen v diialnosti silskohospodarskykh pidpriemstv [Professional development of personnel as a factor of positive changes in the activity of agricultural enterprises]. *Visnyk KhNAU. Seriya: Ekonomichni nauky – Visnyk KhNAU. Series: Economic Sciences*, 3, 130-135 [in Ukrainian].
3. Buchynska, T.V. (2014). Rozvytok personalu yak osnovnyi chynnyk pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Staff development as the main factor for increasing the competitiveness of the enterprise]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic Sciences*, 7(2), 144-146 [in Ukrainian].
4. Havryliuk, I.V. (2009). Rozvytok personalu yak faktor konkurentospromozhnosti pratsivnykiv ta orhanizatsii [Staff development as a factor in the competitiveness of employees and organizations]. *Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii – Economy. Management. Innovations*, 2. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2009_2_10 [in Ukrainian].
5. Harashchuk, O.V. (2011). Orhanizatsiino-ekonomichne upravlinnia liudskymy resursamy yak vazhlyve zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku [Organizational and Economic Management of Human Resources as an Important Provision of Innovation Development]. *Ekonomika i rehion – Economy and region*, 2, 15-18 [in Ukrainian].
6. Dzekun, Yu.O. (2010). Rozvytok personalu yak skladova motyvatsii trudovoi diialnosti [Personnel development as a component of the motivation of work]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriya: Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade. Series: Economic Sciences*, 4(3), 183-186 [in Ukrainian].
7. Dontsova, A.Yu. (2014). Profesiyni rozvytok yak umova zrostantia konkurentospromozhnosti personalu [Professional development as a condition for increasing the competitiveness of staff]. *Naukovi pratsi Donetskoho natsionalnogo tekhnichnogo universytetu. Seriya: Ekonomichna – Scientific papers of the Donetsk National Technical University. Series: Economical*, 5, 71-78 [in Ukrainian].
8. Zhydenko, N. (2013). Profesiyni rozvytok personalu derzhavnoi sluzhby: osnovni skladovi protsesu [Professional development of civil service: the main components of the process]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii derzhavnogo upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy – Collection of scientific works of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine*, 1, 50-58 [in Ukrainian].
9. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 r. №1556-VII [On Higher Education: The Law of Ukraine of 01.07.2014 №1556-VII]. *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy – The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukrainian].
10. Zlenko, A.M., & Mirosnichenko, D.A. (2015). Profesiyni rozvytok personalu yak peredumova pidvyshchennia rivnia produktyvnosti pratsi [Professional development of personnel as a prerequisite for raising the level of productivity]. *Ekonomichni visnyk universytetu – Economic Bulletin of the University*, 24(1), 34-38 [in Ukrainian].
11. Kyrychenko, M.O. (2016). Profesiyni rozvytok pedahohichnykh, naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv ta kerivnykh kadrov osvity u vidkrytomu suspilstvi [Professional development of pedagogical, scientific and pedagogical workers and educational personnel in an open society]. *Theory and methods of educational management*, 2. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/tmuo_2016_2_6 [in Ukrainian].
12. Morozova, M.E. (2010). Profesiyni rozvytok – navchannia vprodovzh zhyttia [Professional development – lifelong learning]. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity – Bulletin of postgraduate education*, 2, 98-104 [in Ukrainian].
13. Paziura, N.V. (2013). Rozvytok liudskykh resursiv na pidpriemstvi yak chynnyk rozvytku osobystosti [Development of Human Resources at the Enterprise as a Personality Development Factor]. *Pedahohika vyshchoi ta serednoi shkoly – Pedagogy of higher and secondary schools*, 37, 342-347 [in Ukrainian].
14. Pluhina, Yu.A. (2013). Rozvytok personalu pidpriemstva: pidkhody, sutnist, modeli [Development of enterprise personnel: approaches, essence, models]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti – Bulletin of the Economy of Transport and Industry*, 42, 323-327 [in Ukrainian].
15. Skliar, Ye.P. (2015). Rozvytok personalu pidpriemstva iz zastosuvanniam modelei kompetentsii [Development of the personnel of the enterprise using the models of competencies]. *Visnyk Skhidnoukrajnskoho natsionalnogo universytetu imeni Volodymyra Dalia – Bulletin of the Volodymyr Dahl East-Ukrainian National University*, 6, 151-154 [in Ukrainian].
16. Yahupov, V.V. (2015). Profesiyni rozvytok osobystosti fakhivtsia: poniattia, zmist ta osoblyvosti [Professional development of a specialist's personality: concept, meaning and features]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Pedahohichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota – Scientific Notes of NaUKMA. Pedagogical, psychological sciences and social work*, 175, 22-28 [in Ukrainian].
17. Bound, H., & Lim, M. (2011). Singapore Workforce Skills Qualification (WSQ) – workplace learning and assessment. Stage 2. Research report. *Singapore: Institute for Adult Learning*, 93 p. [in English].
18. Lunardon, K., Pasqualoni, P.P., & Permpoonwiwat, Ch.K. (2017). Transnational and transdisciplinary research networks: creating learning spaces by transcending boundaries for collaboration. *Workplaces as Learning Spaces – conceptual and empirical insights*. Ostendorf, A., & Permpoonwiwat, Ch.K. (Eds.). *ASEM Education and Research Hub on Lifelong Learning. Innsbruck University Press*, 35-53.
19. Van Dellen, T., & Yurtmaz, D. (2017). The experience of adult learning professionals with workplaces as learning spaces. *Workplaces as Learning Spaces – conceptual and empirical insights*. Ostendorf, A., & Permpoonwiwat, Ch.K. (Eds.). *ASEM Education and Research Hub on Lifelong Learning. Innsbruck University Press*, 55-84.

Anna Levchenko, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Personnel's Professional Development in Terms of Activization of Innovative-integrated Processes

In the article the role of professional development of personnel in the conditions of activization of innovative-integrated processes is investigated. It was emphasized that at present time, the most urgent tasks are to preserve and develop the existing personnel potential, to rationalize its using, to increase the labor productivity through the using of advanced technologies in Ukraine.

The analysis of approaches to the definition of the essence of personnel's professional development and other interrelated categories is carried out. It has been determined that personnel's professional development is a process of continuous updating and acquisition of new knowledge, skills, competencies, which is aimed at their further using in practice, and the active creation of new knowledge taking into account the innovative changes in the environment, allowing to receive the current and strategic beneficial socio-economic effect. The modern differences of "adult education" are characterized, taking into account the separation of physical, virtual, emotional, cognitive and social components into the educational space structure. The groups of teaching methods include the individual and collective-group, active and passive, long-term and short-term, methods of formal, informal and informal learning. With regard to the staff development models, a model of competitive advantages, a model of employee support, a model of community support and a model-concept of human development can be distinguished.

The key features of the transformation of approaches to the organization of personnel's professional development in the conditions of activization of innovative-integrated processes are substantiated. They are based on the necessity of change from the learning, which are oriented on knowledge-based learning to the learning of staff to learn and create a new knowledge, to promote the development of intellectual potential and emotional intelligence, taking into account during learning the individualized needs of the individual and the tendencies of globalization in expanding the knowledge sharing in the world community, the widespread using of distance learning organization forms, active and interactive methods of participation in the learning process, giving a lot of attention to the teamwork, the practical orientation of training courses, the strategic approach to the organization of professional development and creation of preconditions for the implementation of learning outcomes.

personnel, professional development, method of professional training, model of personnel development, innovation development, innovative-integrated process, innovative-integrated structure

Одержано (Received) 05.12.2018

Прорецензовано (Reviewed) 18.12.2018

Прийнято до друку (Approved) 20.12.2018

УДК 330.101

JEL Classification: I23, O15

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1\(34\).134-141](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1(34).134-141)

Д.Д. Плинокос, доц, канд. екон. наук

Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

А.О. Москаленко

Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя, Україна

Розвиток людського потенціалу в університетських бізнес-інкубаторах

В статті досліджується розвиток людського та інтелектуального потенціалу в середовищі бізнес-інкубаторів, які діють на базі вищих навчальних закладів. Розглянуто сутність поняття "бізнес-інкубатор" та його розвиток в системі національної економіки. Розкрито основну модель взаємодії університетів, бізнес-середовищ (інкубаторів) та держави. Проаналізовано основні тенденції зміни кількості студентів закладів вищої освіти та виявлено основні причини даної тенденції. Розглянуто тенденції та процеси розвитку бізнес-інкубаторів в системі закладів вищої освіти.

бізнес-інкубатор, заклади вищої освіти, людський потенціал, інтелектуальний потенціал

Д.Д. Плинокос, доц., кан. екон. наук

Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна

А.А. Москаленко

Запорізький національний технічний університет, г. Запоріжжя, Україна

Развитие человеческого потенциала в университетских бизнес-инкубаторах