

УДК: 331.108.013

**Бабушко С. Р.**

д-р пед. н., професор, зав. кафедри туризму,  
Національний університет фізичного виховання і спорту України

**Соловей Л. С.**

к. пед. н., доцент,  
доцент кафедри англійської мови та комунікації  
Київський університет ім. Бориса Грінченка

## **ТЕНДЕНЦІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ**

Нині чітко простежується кардинальна зміна розуміння сутності професійного розвитку: від традиційного навчання працівників на робочому місці до цілісного розвитку фахівця, що передбачає власне розвиток професійних знань, умінь і навичок та особистісний розвиток кожного.

Метою публікації є розкриття універсальних тенденцій що характеризують професійний розвиток фахівців у сучасних умовах безвідносно до сфери їх діяльності. Іншими словами, це – універсальні тенденції, що спостерігаються у будь-якій професійній діяльності.

Завдяки аналізу наукової літератури та джерел з цього питання, варто відмітити зміни, що мають місце у професійному розвитку сучасного фахівця:

- навчання працівників на усіх рівнях підпорядковане стратегічній меті – забезпеченню конкурентоспроможності підприємства, де вони працюють;
- навчання персоналу інтегроване в усі види діяльності підприємства, в його стратегію, культуру, в усі структурну підрозділи і на всіх рівнях;
- перехід від отримання абстрактних та теоретичних знань до набуття працівниками практичних знань та технологій «know-how»;
- від отримання результатів навчання у формі навичок, які можна використовувати суто в одній професійній сфері, до компетентностей, які можуть бути використані у будь-якому професійному контексті.

Узагальнюючи означені характеристики, їх можна трактувати як тенденцію *переходу від традиційного до інноваційного навчання*. Інноваційність тут проявляється, насамперед, у тому, що навчання фахівця – це самокерований процес, в якому працівник власноруч формує нові знання, уміння та навички. Завдяки цифровим технологіям та інноваційним ІКТ, сучасний працівник все більше починає займатися самоосвітою. Як свідчать дані наукових розвідок, понад 30% працівників для цього використовують електронні засоби. До прикладу, 54% працівників сфери туризму віддають перевагу онлайн навчанню [Training Aid Report]. Отже, інноваційною рисою професійного розвитку працівників стає *самоосвіта, роль якої поступово зростає*. Можливість і доступність навчатися та професійно розвиватися все більше цінуються сучасними працівниками. Дані опитувань свідчать, що саме ці можливості можуть стати найбільш привабливим для працівників у пошуку робочого місця. Науковці вивели формулу, з якої видно, що роль самоосвіти у професійному розвитку є доволі вагомою: «70-20-10». Це означає, що 70% нових знань та навичок працівники здобувають самостійно, завдяки своєму досвіду, 20% знань вони отримують від своїх колег через співпрацю і лише 10% завдяки корпоративному навчанню [Cross , с. 8].

Так, у минулому, організації, компанії чи підприємства організовували навчання своїх працівників, забезпечуючи їх професійний розвиток через демонстрацію переваг кар'єрного розвитку. Тобто навчання підпорядковувалося меті – успішно побудувати кар'єру. Насправді, це був і залишається ефективний прийом і найсильніша мотивація для професійного розвитку. Проте нині до зазначеного мотиву успішно приєднується особиста відповідальність кожного працівника за результати діяльності його/її підприємства. Це досягається завдяки створенню на підприємстві сприятливого середовища для навчання і професійного розвитку кожного. Підприємство перетворюється на «організацію, що навчається», в якому прагнення працівників до навчання підтримується і заохочується. Таким чином, професійному розвитку працівників притаманні ще дві універсальні тенденції: *перехід від традиційного навчання працівників до*

*їх цілісного розвитку та перетворення підприємства на «організацію, що навчається».*

Відомо, що практики професійного розвитку відрізняються залежно від розміру підприємства. Навчання персоналу, розробка та впровадження освітніх ініціатив у функціонування підприємства заохочуються та здійснюються, переважно у великих організаціях. Доведено також, що з різних причин, навчальна активність є значно нижчою серед роботодавців, невеликих за розмірами, і вищою у середніх і великих роботодавців [Dewhurst et al., 2007]. Отже, простежується ще одна тенденція *залежності рівня активності навчання персоналу від розміру підприємства.*

Підсумовуючи, зазначимо, що виокремлені тенденції мають місце у будь-якій сфері діяльності людини., оскільки мають універсальний характер. Професійний розвиток став невід'ємною частиною трудового життя кожного сучасного фахівця і сприймається як складова неперервної освіти упродовж життя.

### **Список літератури**

1. Ezaki A. Tourism skills + Jobs. Report for Training Aid. 2016. URL: [www.trainingaid.org](http://www.trainingaid.org)
2. Cross J. Why corporate training is broken and how to fix it? Internet Time Alliance, GoToTraining: CITRIX, 2012. 21 p.
3. Dewhurst H., Dewhurst P., Livesey R. Tourism and Hospitality SME Training Needs and Provision: A sub-Regional Analysis. Tourism and Hospitality Research. 2007. Vol. 7(2). С.131-143.