

ГЕНЕЗА ФОРМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ

В статті здійснено ретроспективний аналіз форм професійного розвитку фахівців від доісторичних часів до сучасності. З'ясовано, що різноманітні форми навчання працівників дозволяли їм професійно розвиватися на будь-якому етапі розвитку суспільства. Було виокремлено 8 форм навчання працівників та обґрунтовано кожен вид навчання працівників у певний період часу.

Ключові слова: *генеза, професійний розвиток фахівців, навчання.*

Актуальність дослідження. Ідею розвитку педагога розглядають як найкоштовніше завоювання, як «останнє слово науки й філософії», вбачають, що саме вона лежить в основі світогляду людини [1, с. 75]. Тому не дивно, що навчання працівника на своєму робочому місці традиційно вважалось ефективним засобом його професійного становлення та подальшого кар'єрного розвитку. Професійний розвиток фахівців у нинішніх умовах постіндустріального суспільства набуває особливої значущості, оскільки всі члени суспільства мають широкий доступ до інформації, яку можна отримати негайно та безкоштовно. Працівники будь-якої галузі виробництва та сфери послуг поглиблюють свої знання, використовуючи сучасні технології. Безумовно, використовуючи інтернет-ресурси, фахівець може набувати не лише професійних знань, але й розвиватися особистісно. Такий розвиток проходить переважно в площині інформальної освіти, що ставить завдання перед навчальними відділами в організаціях працевлаштування працівників – підтримувати баланс між наявними технологіями, соціальними засобами, потребами організації у висококваліфікованих спеціалістах та освітніми потребами самого працівника. Це зумовлює необхідність досліджень сутності професійного розвитку, в тому числі здійснення історичного аналізу його становлення та розвитку.

Постановка проблеми. Відтак, для того, щоб розуміти суть професійного розвитку працівників в умовах сьогодення, передусім, необхідно дослідити еволюцію досліджуваного питання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання дослідження професійного розвитку актуалізувалися в сучасній вітчизняній педагогіці у відповідь на потреби ринку у висококваліфікованих, конкурентоспроможних та мобільних працівниках. Передусім, розроблено фундаментальні основи неперервної професійної освіти (С. Гончаренко, Н. Ничкало, А. Новіков), теоретичні положення педагогіки і психології професійної діяльності (Е. Зеєр, В. Шадріков), методологічні основи освіти дорослих (Л. Отич, Л. Сігаєва, С. Сисоєва). Предметом низки досліджень є різні аспекти професійного розвитку. Зокрема, питаннями внутрішньофірмового навчання персоналу займалися вітчизняні науковці Л. Б. Лук'янова, Н. Пазюра. Чимало досліджень присвячено саме професійному розвитку вчителів, педагогів (Н. Мукан, Л. Пуховська). Аналіз вітчизняних педагогічних джерел свідчить про відсутність ретроспективних досліджень професійного розвитку.

У зарубіжних джерелах питання генези професійного розвитку фахівців висвітлено досить повно, особливо робітників промислових виробництв. Однак, систематизація фактів історичного розвитку досліджуваного явища залишилася поза увагою дослідників.

З огляду на це, **мета статті** полягає в тому, щоб простежити поетапний розвиток такого педагогічного явища, як професійний розвиток фахівців. Досягнення поставленої мети передбачає розв'язання таких завдань:

- з'ясувати витоки професійного розвитку;
- дослідити, яке саме явище стало прообразом професійного розвитку;
- прослідкувати віхи його становлення;
- логічно вибудувати етапи його розвитку;

- обґрунтувати їх виокремлення.

Виклад основного матеріалу. Термін «*генеза*» широко використовується в різних науках для ретроспективного аналізу явищ. Під ним традиційно розуміється походження, виникнення, становлення [2, с. 49]. У нашій роботі під «*генезою професійного розвитку*» матимемо на увазі *зародження, становлення та подальший розвиток*. Поняття «*професійний розвиток фахівців*» – складно організоване явище, що охоплює такі різнопланові самостійні складові, як *підвищення кваліфікації, перепідготовку та особистісний розвиток* працюючої особи. Цілісності це явище набуває через тісний взаємозв'язок зазначених складових, основою яких є навчання. Тому не дивно, що аналіз витоків професійного розвитку доцільно розпочати саме з навчання працівників.

Серед дослідників панує думка, що витoki методів навчання працівників знаходяться ще в доісторичні часи. Адже з доісторичних часів, коли людство створило перші артефакти, з'явилась потреба навчити інших ними користуватися. Однією з перших цілей навчання стало навчити інших використовувати те чи інше знаряддя праці. З плином часу артефакти ставали все більш складнішими і необхідно було проводити навчання, проте потреби часу змінювали методи такого навчання. Вони виникали, розвивалися, змінювалися, але всі вони, на думку американської дослідниці проблем навчання працівників на робочому місці Дебори Слейт (D. A. Sleight), до сих пір використовуються в тій чи іншій формі в залежності від навчальної потреби і ситуації [3].

У стародавніх цивілізаціях зародилася так-звана система учнівства (apprenticeship system) [4, с. 5]. В ті часи не потрібно було спеціальних знань, достатньо було показати і розказати, як виконувати роботу, тобто учитель давав певні інструкції своєму учневі. В усіх сферах життя знання передавалися від однієї особи до іншої: в стародавніх храмах навчали релігії і досить часто мистецтву, в армії навчали і тренували солдат. Таке навчання досить часто називають «прямим інструктажем» (direct

instruction), «навчанням на робочому місці» (on-the-job training – OJT), або «навчанням, сидячи біля мене» (sit-by-me training). Його переваги очевидні: негайний зворотний зв'язок, коли учитель бачить, чи правильно його учень виконує завдання і відразу може його скорегувати; цей метод легко використовувати, адже необхідно лише досвідчений, кваліфікований робітник, який і навчить свого підопічного; не потрібне якесь спеціальне обладнання, окрім того, що повсякденно використовується на робочому місці. Працівники одночасно працюють і навчаються в робочому середовищі, зі знайомими інструментами, обладнанням, людьми. Враховуючи перераховані вище переваги, цей метод навчання до сих пір залишається дуже популярним і широко використовується у сьогоденних умовах. Попри певні недоліки, система учнівства загалом – ефективна і продуктивна. Саме цей тип навчання вважається найдавнішою формою навчання працівників [5, с. 3]. Таким чином, його можна вважати прообразом сучасного навчання працівників на робочому місці.

В середні віки система учнівства набуває розквіту і поширення. Знаряддя і засоби виробництва стають все складнішими, навички їх використання більш спеціалізовані. Учнівство вимагає довшого періоду часу, ніж навчання на робочому місці: часто ремісники навчають своїх підопічних упродовж кількох років. Через те, що писемність була доступна лише багатим, навички та знання ремесел могли передаватися лише усно, через пряму інструкцію від досвідченого майстра до його учнів або ж методом показу [5, с. 4]. Це був єдиний наявний засіб навчитися чогось, адаптуватися до роботи і виконувати її успішно. Система учнівства на цьому етапі охоплювала три стадії: некваліфікований новачок/учень, підмайстер чи помічник майстра і, нарешті, кваліфікований майстер. Разом вони представляли «органічний» довготривалий процес професійного розвитку [6].

З початком Індустріального віку навчання некваліфікованих працівників через систему учнівства та безпосередньо на робочому місці

застаріло і стало «неадекватним» [4, с. 6], тобто не відповідало вимогам часу. Індустріалізація, як зазначає американський дослідник навчання персоналу В. Міллер, означала дві кардинальні зміни в підготовці робочої сили: орієнтація на виконання лише певної частини ремесла та знеособлення робочої діяльності [6, с. 5]. Перша зміна була викликана тим, що промислове виробництво потребувало одночасно великої кількості кваліфікованих робітників. Розподіл праці на окремі специфічні оперативні завдання потребував і особливого навчання – научіння працівників лише однієї чи декільком функціям та у значно коротші терміни. Під знеособленням дослідник має на увазі відхід від індивідуальної, сімейної чи невеликої групової робочої діяльності, в якій кожен працівник чи його учень були значущими для процесу виробництва. В результаті індустріалізації працівник вже не сприймався окремо, а лише як гвинтик великого процесу, як безлика частка організації. Відтак, навчання мало функціонувати в рамках цієї компанії, та й забезпечувалося самою організацією. Тому навчальна діяльність ставала більш методичною і сфокусованою [Encyclopedia for business]. Іншими словами, система учнівства і навчання на робочому місці трансформувалася в аудиторне навчання, тобто навчання у класі (classroom training) [3, с. 11].

В 1800-х роках масово почали створюватися так-звані «професійні школи» (vocational schools) – заводські школи на території фабрик та заводів, де навчали працівників.

Дослідники питань навчання персоналу вважають, що навчання персоналу будь-якої організації, компанії, фабрики чи заводу насправді розпочалося в другій половині XIX століття, коли прийшло усвідомлення, що інші нації, можливо, індустріально сильніші [7]. Відтак, керівники почали вбачати необхідність навчати працівників та розвивати їх вміння якісно працювати. В цей час почали з'являтися вечірні курси для працівників. З'явилася низка приватних класів у Чікаго, Толедо, Цінцинаті, Клівленді та громадських курсів у Філадельфії, Балтіморі, Омахі, де

навчали за посібниками велику кількість працівників. Розпочалася професіоналізація навчання.

Непрямим підтвердженням факту професіоналізації навчання може слугувати виникнення і використання нового терміну «професійний розвиток», що з 1857 року був зафіксований у Оксфордському словнику англійської мови (Oxford English Dictionary) [8]. Зрозуміло, що мова тоді йшла про персонал, який працював на промисловому виробництві.

Таким чином, цей період часу ознаменувався використанням професійних засобів та навчальних посібників, появою вечірніх курсів, що організовувалися корпоративними організаціями, переходом від системи учнівства до аудиторного навчання. Як і кожен вид навчання, аудиторне навчання має свої переваги та недоліки. Серед перших варто назвати економічну вигідність, під керівництвом лише одного учителя чи досвідченого кваліфікованого працівника можуть одночасно навчатися багато працівників. Тому зменшення їх кількості цілком закономірне. Характерною рисою програм навчання є їх «офіційність, структурованість та гарне упорядкування» [9, с. 27]. Ще однією перевагою можна вважати те, що засоби виробництва не були задіяні на термін навчання. Водночас, саме останнє представляло собою великий недолік аудиторного навчання працівників. Оскільки працівники навчаються не на робочому місці, а за його межами, то часто робітники не могли згадати, що вони вчили, як отримані знання використовувати на практиці. В аудиторії працівник – лише один учень серед багатьох. Отже, і навчатися він має в тому темпі, що його задає учитель. Через велику кількість учнів, рідше проводиться зворотний зв'язок. Часто працівники не ставлять питання, які їх цікавлять, побоюючись видатися смішними чи нерозумними. Узагальнюючи, можемо додати, що аудиторне навчання розраховано на пересічного працівника з чітко фіксованим часом на засвоєння матеріалу, тобто не реалізується один із провідних принципів навчання дорослих – вільність, коли працівник сам може обирати, що йому вчити, як, коли та з якою швидкістю.

XX століття стає «великою ерою навчання» [10, с. 3]. На заводах, фабриках запроваджуються конвеєрні лінії, які потребують більшого розподілу трудових завдань, разом з тим і точності та злагоженості усіх учасників у виконанні роботи. Відтак, навчання працівників стає особливим. Його мета – навчити працівників виконувати свою роботу кваліфіковано та навчити працювати у команді. Причому час на таке навчання повинен бути скороченим, з нього необхідно було вилучити так званий «непродуктивний час» - спростити роботу та мінімізувати кількість рухів для її виконання. Такий метод було названо методом наукового менеджменту (method of scientific management) або методом Ф. Тейлора. Одночасно почали з'являтися перші визнані методи творчого підходу до навчання, зокрема рольові ігри, психодрама; вперше з'являється професія, пов'язана з навчанням та розвитком працівників; виникають навчальні асоціації та гуртки.

Величезні потреби виробництва першої та другої світових воєн також вплинули на навчання робочої сили. Від персоналу вимагалось швидко навчитися виконувати робочі завдання. Їх навчали, використовуючи простий чотириступеневий метод: показати, розповісти, виконати, перевірити. Для цього необхідно було, щоб :

- навчання проводилося інструкторами, які знають, як навчати;
- навчання проводилося в групах від 9 до 11 працівників;
- здійснювався аналіз роботи перед навчанням;
- перерви скорочуються, коли навчання проходить на робочому місці;
- використовувати індивідуальний підхід, що розвиватиме лояльність працівників [11, с. 32-36].

Хоча ці принципи і використовувалися, таке навчання називали лише «навчанням в межах однієї індустрії» (training within industry) або навчання «J», воно охоплювало такі програми: робочий інструктаж (job instruction), робочі стосунки (job relations), методи виконання роботи (job methods) та

правила безпеки на робочому місці (job safety). Метод систематичного навчання (systematic training method), як зазначає Д. Слейт (D. Sleight), з'явився аж у часи Другої світової війни [3, с. 17], коли назріла необхідність швидкого та ефективного навчання. Так, зародилося структуроване навчання на робочому місці у сучасному розумінні цього слова (on-the-job training). У. Гардман (W. E. Hardman) підкреслює, що таке навчання включало в себе чотири послідовні кроки:

- Перший: необхідно підготувати учня: щоб він почувався невимушено, пояснити суть роботи, її важливість;
- Другий: показати виконання роботи крок за кроком. Пояснити, що, коли, як, чому і де. Потім демонстрація крок за кроком, а учень повинен пояснити кожен крок. Лише потім учень сам демонструє кожен етап виконання роботи;
- Третій: учень сам, але під контролем інструктора виконує всю роботу.
- Четвертий: періодично, але регулярно інспектувати працівника [13, с. 97].

Ціль такого навчання полягала не тільки в тому, щоб навчити працівників якісно виконувати свої робочі завдання, але й, водночас, підготувати середню ланку працівників до ролі інструкторів, які в подальшому самі будуть навчати персонал [3, с. 17].

Поступово навчання працівників набуває офіційності і стає інституалізованим. У 1950-х більшість вищих шкіл починають впроваджувати у свої навчальні програми професійні курси, на яких працівники можуть здобути нову кваліфікацію або підвищити наявну. Водночас така можливість з'являється і на робочому місці, завдяки педагогам-практикам з проведення навчання на робочому місці: інструкторам, тренер-менеджерам. Вони об'єднуються у різні некомерційні організації, гуртки, громади задля пошуку ефективних методик навчання персоналу та власного професійного розвитку.

В ці роки з'являється безліч корпорацій, які поглинають невеликі компанії, замінюючи їх на ринку [10, с.3]. Новоутворені компанії починають усвідомлювати навчання та розвиток свого персоналу як фундаментальне знаряддя розвитку самої організації [6]. Навчальні програми цього часу починають охоплювати уже сформовані корпоративні види діяльності, які сприймаються як довготермінові стратегії, розраховані на покращення виконання працівниками своєї роботи. Соціальна революція 1960-х підкреслила важливість індивідуального навчання, у суспільстві починають більше цінувати інтелектуальну роботу. Відтак, з'являються нові навчальні методи: навчальні лабораторії, програмний інструктаж, навчання менеджменту, організаційний розвиток і методи оцінювання [6].

У 1960-х з'являється ще один новий термін «розвиток людських ресурсів», введений в науковий тезаурус Леонардом Надлером (L. Nadler) з університету ім. Дж. Вашингтона, в якому вперше була отримана ступінь магістра з розвитку людських ресурсів. Його сутність визначається трьома компонентами: навчанням, освітою та розвитком [14, с. 4]. Зокрема, це – організований навчальний досвід, який пропонується роботодавцями в межах певного періоду часу, який приводить до покращення професійної кваліфікації та/або особистісного зростання. Ядром розвитку ресурсів є учіння, яке в свою чергу, є засобом для досягнення особистісних цілей та цілей організації.

До кінця 1970-х у суспільстві формується нове сприйняття професіоналізму. З'являються перші стандартизовані курси та семінари підвищення кваліфікації [10, с. 4]. Методи навчання працівників націлені на індивіда, а не на групу. Це викликано, на думку дослідників, двома причинами. По-перше, зросла роль індивіда у функціонуванні організації. По-друге, організації набули більшої соціальної ваги в результаті тиску держави і громадського суспільства. Новий підхід до проблем навчання персоналу та його розвитку зумовлений, на наше переконання, також

поширенням теорії М.Ноулза (M. Knowles) про відмінність навчання дорослих від навчання дітей, яка набуває популярності в цей час.

Соціальні, економічні, політичні зміни 1980-х та 1990-х років радикально вплинули на те, як працюють корпорації. Як наслідок, виникає потреба у ефективному навчанні працівників, яке б відповідало новітнім технологічним змінам, в усіх сферах життя. Компанії запускають навчання комп'ютерній грамотності, щоб їх працівники добре володіли необхідними навичками роботи з комп'ютерами. Повсякденним явищем не лише в індустрії, але й в офісній роботі, став «гарний початок» – первинний інструктаж, за яким слідує практичні заняття, вручення працівнику яскраво оздоблених брошур про цілі організації та умови праці [15]. Водночас, корпорації розраховують на те, що працівник зможе самостійно навчитися тому, що він потребує [10, с. 4]. Таким чином, поява нових технологій змістила акцент у навчанні працівників з аудиторного та навчання на робочому місці на незалежне, самостійне особистісне навчання. Роботодавці починають заохочувати свій персонал до подальшого навчання через додаткові виплати на навчання чи через надання вільного часу. Почергова праця і навчання поєднуються в так зване «сандвіч-навчання» (sandwich training) [15]. Деякі великі американські корпорації створюють власну систему курсів чи, навіть, університетів, на додаток до безпосереднього навчання на робочому місці. До середини 1990-х років вони сприймалися чисто як американське явище, адже перші корпоративні школи з'явилися в США ще наприкінці 1890-х. Особливого поширення та визнання в усьому світі корпоративні університети набули в кінці 1990-х і є сьогодні одним із дієвих засобів у навчанні і професійному розвитку працівників.

Як зазначає дослідниця Д. Слейт (D. Sleight), світ навколо корпоративного навчання змінився, і те, що працювало ще 20 років назад, нині не діє. Завдяки підйому організаційного розвитку, акцент у навчанні працівників здвинувся від навчання окремих індивідів до навчання

організації в цілому, тобто ініціатива щодо навчання персоналу перейшла від потреб промисловості до потреб самих організацій. Навчання працівників починають сприймати не як зайву розкіш, а як інвестицію в майбутнє організації та самого працівника [15]. Приходить усвідомлення того, що для виживання і процвітання у сьогоденних умовах, необхідно створювати в компанії систему планомірного професійного розвитку, тому організації прагнуть стати учінневими.

На думку дослідників, в США в останні десятиріччя через те, що компанії зіткнулися з технологічними змінами, внутрішніми соціальними проблемами та глобальною економічною конкуренцією, питання навчання персоналу в організаціях перебувають під пильною увагою, більш того, розглядаються як панацея від будь-якої проблеми організації [16]. Відтак, корпоративні університети та корпоративні школи та організації, що самонавчаються, є характерними рисами сьогоденного навчання персоналу та його розвитку.

Все вищевикладене дозволило нам виокремити 8 форм навчання працівників, як ефективного засобу їх професійного розвитку, та графічно представити їх історичну наступність та послідовність (рис.1).

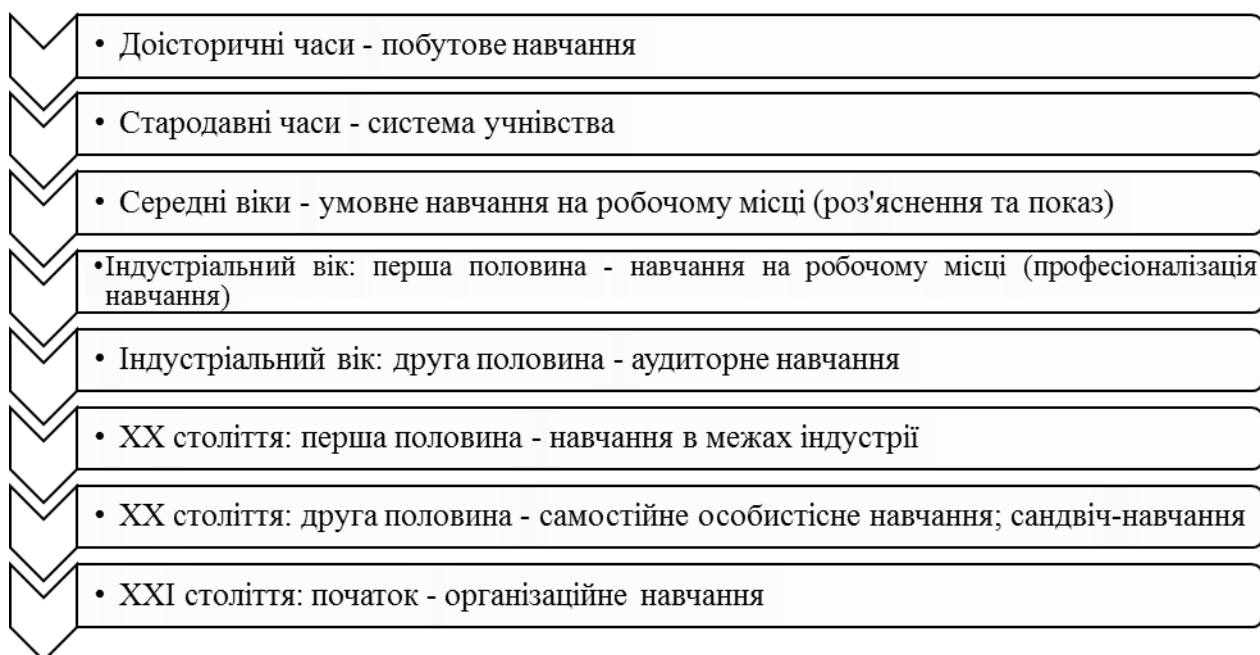


Рис. 1. Генезис форм професійного розвитку

Джерело: самостійно розроблено автором

Висновки. Таким чином, часові межі ретроспективного аналізу охоплюють досить пролонгований період – від доісторичних часів до сучасності. Унаслідок цього, можна стверджувати, що саме різноманітні форми навчання працівників дозволяли їм професійно розвиватися на будь-якому етапі розвитку суспільства.

Обґрунтовуючи кожен вид навчання працівників у певний період часу, ми дійшли висновку, що прообразом сучасного професійного розвитку фахівців можна вважати навчання на робочому місці. Проте, оскільки професійний розвиток фахівців охоплює не лише навчання певним професійним знанням та навичкам, але й особистісний розвиток, зокрема самоосвіту, часом його зародження можна вважати датою появи відповідного терміну в наукових джерелах – кінець XIX століття.

Перспективи подальших розвідок. Ще М. Горький у свій час дуже влучно сказав, що не знаючи минулого, неможливо зрозуміти істинний смисл теперішнього та цілей майбутнього. Тому об'єктом подальшого аналізу професійного розвитку може стати дослідження еволюції змісту і методів навчання працівників, що дозволить краще розуміти їх сутність у сучасних умовах та прогнозувати їх використання у майбутньому.

Література:

1. Горностаев П. В. Развивающая педагогика В. П. Вахтерова / П. В. Горностаев // Педагогика. – 2003. – № 4. – С.75-81.
2. Еволюція // Академічний тлумачний словник української мови (1970-1980): в 11 томах. – Т. 2. – 1971. – С. 453.
3. Sleight D. A. A developmental history of training in the United States and Europe / D. A. Sleight. – Michigan State University, 1993 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msu.edu/~sleightd/trainhst.html>
4. Steinmetz C. S. The history of training / C. S. Steinmetz // Training and Development Handbook: a Guide to Human Resource Development. – New York: McGraw Hill, 1976. – pp. 3-21.

5. Miller V. A. The history of training // Training and Development Handbook: a Guide to Human Resource Development. – New York: McGraw Hill, 1996. – с.3-19.
6. Training and development // Reference for Business: Encyclopedia of Business [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.referenceforbusiness.com/encyclopedia/>
7. History of human resource development // Factsheet. – October, 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cipd.co.uk/>
8. Professional development // Wikipedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.en.wikipedia.org/wiki/Professional_development
9. Naik P. G. Training and development: text, research and cases / P. Naik. – HRD Solutions for Excellence. – New Delhi: Excel Books India, 2007. – 524 p.
10. Cross J. Why corporate training is broken and how to fix it? / J. Cross. – GoToTraining, CITRIX. – 2012. – 21 p.
11. McCord B. Job instruction / B. McCord // Training and Development Handbook. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1976. – pp. 31-36.
12. Waagen A. A history of the training and development profession / A. Waagen // Alice's Blog [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.workforcelearning.com/>
13. Hardman W. E. In-plant training / W. E. Hardman. – Waterford, CT: Prentice-Hall, Inc., 1963. – 197 p.
14. Nadler L., Nadler Z. Developing human resources / L. Nadler, Z. Nadler. – San Francisco: Jossey-Bass, 1991. – pp. 34-41.
15. Employee training // Encyclopedia Britannica [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.britannica.com/>
16. Carnevale A., Gainer L., Ville J. Training in America: the organization and strategic role of training / A. Carnevale, L. Gainer, J. Ville . – San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990. – 543 p.

Бабушко С.Р.

Генезис форм профессионального развития специалистов

В статье сделан ретроспективный анализ форм профессионального развития работающих от доисторических времен до современности. Выяснено, что различные формы обучения работников давали им возможность профессионально развиваться на всех этапах развития общества. Автором выделено 8 форм обучения работников и обоснован каждый вид обучения в определенный период времени.

Ключевые слова: *генезис, профессиональное развитие специалистов, обучение.*

Babushko S.R.

Evolution of Employees' Professional Development

The article deals with the retrospective analysis of different forms of employees' professional development from pre-historic times to nowadays.

On the basis of literature review, there have been established 8 different forms of training employees. The origins of professional development come back to the times, when the first artifacts appeared and a man felt the need to teach others how to use them. The ancient civilizations gave an apprentice system which gained its development in the Middle Ages. It was the only way for workers to learn how to perform their working duties. Because people were illiterate except for the rich, the only available learning tool was through direct instruction. Despite some disadvantages, this form is still considered to be the most effective. Industrial Age gave birth to the direct on-the-job training which then it was transformed into classroom training. The XXth century became "a great era of learning" with a lot of cardinal changes in the process of employees' training: new methods, principles, approaches. Economic, social, political challenges brought up such forms of employee's training as "self-learning", "sandwich training". The new epoch highlighted the roles of self-study and organization in the employees' professional development.

The advantages and disadvantages of every form of employees' professional development have been considered in the article. It has been found out that the prototype of professional development is the on-the-job training and the birth date of this phenomenon can be considered the date of appearing the corresponding term in scientific sources, Oxford Dictionary in particular.

The contents of professional development, methods used in employees training can be further analyzed from the retrospective point of view because the investigation of the past give better understanding of the current situation and future prospects.

Key words: *evolution, employees' professional development, training.*