

**УДК 338:331.5**

**Бабушко Світлана Ростиславівна** - доктор педагогічних наук, доцент,  
кафедра туризму Національного університету фізичного виховання і спорту  
України

*E-mail: babushko64sr@gmail.com*

## **СОЦІАЛЬНА СПРЯМОВАНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ**

***Анотація.** У публікації автор досліджує причини, що роблять професійний розвиток фахівців у сучасних умовах соціально значущим, зокрема розглядає навчання працівників на робочому місці. Виокремлено та проаналізовано змістові компоненти навчання працівників на робочому місці, як одного із складових їх професійного розвитку. З'ясовано, що суспільна роль професійного розвитку сучасного фахівця проявляється передусім у забезпеченні організації, де вони працюють, пролонгованого, безперервного навчання, результатом якого є її внесок у становлення та розвиток суспільства, що навчається.*

*Результати здійсненого дослідження можуть бути використаними менеджерами з управління та розвитку персоналом у плануванні та проведенні навчання співробітників організації, особливо при розробці стратегічних планів її розвитку та переведенні компанії у розряд «організацій, що навчаються».*

***Ключові слова:** професійний розвиток, сучасний фахівець, соціально-спрямоване навчання, змістові компоненти.*

**Babushko Svitlana** – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Department of Tourism, National University of Physical Education and Sports of  
Ukraine.

*E-mail: babushko64sr@gmail.com*

## ***SOCIAL ORIENTATION OF MODERN EMPLOYEES' PROFESSIONAL DEVELOPMENT***

*Summary.* In the article the author investigates the on-the-job training as an effective tool of the employees' professional development. In particular, the author draws attention to the reasons that make the professional development and the on-the-job-training of a modern employee socially oriented. Their contents is identified and analyzed from the point of view of their social character.

*The major scientific methods of investigation were used to achieve the aim: analysis, synthesis, systematization and generalization of the obtained results.*

*It is found out that the social role of a modern employee's professional development is realized in providing by the organization, where an employee is working, a continuous, non-stop training. The analysis of the on-the-job contents made it possible to identify 3 constituent parts that make the employees' training socially directed. They are: training on the country's legislation demand; leadership programmes; cross-cultural raining. The outcome of such employees' training is the company's contribution into forming and developing the learning society.*

*The results of the research can be used by the HR managers in planning and performing training of their employees, especially in working out the strategic plans of its development and transforming it into a self-learning organization.*

**Key words:** *professional development, modern employee, socially oriented training, contents.*

**Бабушко Светлана Ростиславовна** – доктор педагогических наук, доцент, кафедра туризма Национального университета физического воспитания и спорта Украины.

*E-mail: babushko64sr@gmail.com*

**СОЦИАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*В публикации автор исследует причины, что делают профессиональное развитие специалистов в современных условиях социально-ориентированным, в частности обучение работников на рабочем месте. Выделены и рассмотрены компоненты содержания обучения работников на рабочем месте, как одного из элементов их профессионального развития. Выяснено, что общественная роль профессионального развития современного специалиста проявляется в обеспечении организацией, где они работают, пролонгированного, непрерывного обучения, результатом которого есть ее вклад в становление и развитие обучающегося общества.*

*Результаты исследования могут быть использованы менеджерами по управлению и развитием персонала в планировании и проведении обучения сотрудников организации, особенно при разработке стратегических планов ее развития и трансформации в самообучающуюся организацию.*

**Ключевые слова:** *профессиональное развитие, современный специалист, социально-ориентированное обучение, компоненты содержания.*

**Вступ.** 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 вважалося 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 всебічного дослідження сутності професійного розвитку.

Оскільки визначальним фактором усіх процесів, що нині відбуваються у суспільстві, – соціальних, політичних, економічних, демографічних, освітніх, виступає ринковість економіки, то професійний розвиток фахівців варто було б досліджувати з позицій ринку. Саме ринкові відносини впливають також на професійний розвиток, обумовлюють його особливості, визначають його трансформаційні зміни, тобто визначають його сутність.

Аналіз науково-літературних джерел свідчить, що проблемі навчання в організації, тобто на робочому місці, як складовій професійного розвитку, приділяється належна увага. Науковці, організатори навчання персоналу, тренінг-менеджери, інструктори шукають оптимальних форм і методів навчання працівників в умовах організацій їхнього працевлаштування. Однак, у переважній більшості робіт навчання на робочому місці досліджується лише в рамках ефективності управління персоналом і розглядається лише як одна із багатьох задач менеджера з персоналу [2; 3; 4; 5]. Водночас педагоги вбачають у навчанні працівників великий потенціал не лише для професійного, але й особистісного розвитку [6; 7]. Тому останнім часом питання навчання і розвитку фахівців почали активно досліджуватися і з позицій педагогіки. Аналіз науково-педагогічної літератури свідчить, що питання професійного розвитку все частіше стають предметом психолого-педагогічних досліджень. Вітчизняні дослідники О. Аніщенко, Л. Бондарєва, А. Каплун та інші займаються проблемами професійного навчання працівників на виробництві. Л. Пуховська, І. Носаченко розглядають питання професійного розвитку педагогів. Н. Пазюра досліджує питання внутрішньофірмового навчання персоналу у Кореї та Японії. Активно досліджують внутрішньо організаційне навчання російські науковці: О. Дубіненкова розглядає внутрішньофірмове навчання персоналу як фактор формування організаційної культури підприємств малого бізнесу, А. Панфілова

акцентує увагу на інтерактивних технологіях навчання і технології розвитку персоналу.

Водночас проблема впливу ринку на навчання працівників в умовах їхнього підприємства та їх професійний розвиток в науковій педагогічній літературі висвітлена недостатньо. З огляду на те, що ринок праці настійно диктує нові, більш високі вимоги до рівня кваліфікації сучасних фахівців, доцільно розглядати сутність професійного розвитку фахівців з позицій вимог і потреб ринку праці. Позаяк ринок праці вимагає постійного, неперервного оновлення знань, удосконалення навичок та умінь фахівців, це означає, що фахівець має професійно розвиватися. Відтак, навчання працівників в організації їх працевлаштування зумовлює зростання ролі організації в професійному розвитку фахівців, що є закономірним явищем. Крім того, ринок праці зумовлює соціальну спрямованість навчання персоналу, оскільки підкреслює його роль для соціуму і в соціумі [4, с. 12-15].

Відтак, мета статті полягає в тому, щоб з'ясувати, чи професійний розвиток сучасного фахівця є соціально спрямованим, виокремити та розглянути змістові компоненти навчання працівників на робочому місці, як одного із складових професійного розвитку.

**Методи дослідження.** Для реалізації поставленого завдання використаємо загальнонаукові методи – аналіз, синтез, систематизацію та узагальнення отриманих результатів.

**Результати дослідження.** Сьогодні перед керівниками організацій та менеджерами з персоналу постає питання, не просто навчати працівників, як виконувати їх повсякденні трудові обов'язки, а як зробити так, щоб зміст навчання повною мірою відповідав потребам суспільства, стратегічним цілям організації, в якій працює фахівець, та його особистісним і професійним запитам. Таким чином, зміст навчання і професійного розвитку залежить від самого індивіда, від компанії, в якій він/вона працює та від суспільства.

К. Ваткінс (K.Watkins) пропонує вважати професійний розвиток з теоретико-практичних позицій як «довготривалу здібність до навчання,

пов'язаного з виконанням певної роботи, на індивідуальному або груповому, організаційному рівнях» [5, с. 253]. Це визначення включає навчання індивіда та навчання і розвиток організації, що цілком зрозуміло. Доросла людина, навчаючись та самонавчаючись в організації свого працевлаштування, продовжує формуватись як особистість. Вона стає здатною компетентно та ефективно вирішувати не лише свої особисті проблеми, але й сприяє розвитку організації, в якій працює. Зауважимо, що питання соціальної значущості у запропонованому визначенні взагалі не згадується. Однак, беручи до уваги те, що організація вирішує певні економічні та соціальні питання, що торкаються суспільства, то можна припустити, що визначення К. Ваткінс опосередковано торкається взаємозв'язку професійного розвитку фахівців та суспільства. Водночас, інший зарубіжний науковець Е. Ліндемман (E. C. Lindeman) стверджує, що розвиток особистості людини приводить у кінцевому результаті до розвитку суспільства [7, с. 54]. Суголосною є позиція іншого американського дослідника К. Гріффіна (C. A. Griffin), який підкреслює визначальну роль держави, бізнесу та промисловості у розвитку освіти дорослих [2, с. 259-281], а отже і професійного розвитку працівників, як одного з її проявів. Більш того, за твердим переконанням М. Тайта (M. Tight), прогресивні науковці сприймають навчання та професійний розвиток працівників з урахуванням його навіть «національних та міжнародних перспектив» [6, с. 80]. Як приклад, наведемо висловлювання Дж. Н. МкЛін (G. N. McLean) та Л. МкЛін (L. McLean), котрі вважають, що професійний розвиток діє як «агент соціального та національного розвитку», а не лише як стимул розвитку організації [3, с. 313]. Таке твердження нам видається цілком правильним, адже аналізуючи роль навчання та професійного розвитку фахівців в умовах сьогодення, доходимо висновку про їх суспільне значення з таких причин. *По-перше*, навчання працівників в організаціях сприяє внеску цих організацій у розвиток трудових ресурсів їх країни. Передусім тому, що бізнес-потреби у кваліфікованих фахівцях будуть краще задовольнятися тоді, коли освітня політика держави націлена на підтримку навчання фахівців та їх професійного розвитку. Це, в свою чергу, не може не впливати на освітні системи

на навчальні заклади. *По-друге*, об'єктивні вимоги ринку та потреба у навчанні впливають також на роботодавців та змушують їх інвестувати у професійний розвиток свого кадрового корпусу, адже все більша їх кількість усвідомлює, що навчання та розвиток своїх працівників є їх конкурентною перевагою. *По-третє*, навчання та розвиток персоналу можуть стати важливим джерелом прибутку організації, за умови надання відповідного якісного навчання. *По-четверте*, набуття працівниками нових знань та навичок, підвищення їх кваліфікації приводить до збільшення рівня якості продукції, що їх виробляє компанія, для споживачів – членів суспільства. *По-п'яте*, навчання та професійний розвиток сприяють налагодженню кращих міжособистісних стосунків на робочому місці, що приводить до кращого функціонування організації, тобто корпоративні цілі та політика менеджменту людських ресурсів співпадають. *Нарешті*, завдяки зростанню професіоналізму покращується загальний імідж компанії у суспільстві. Вона може стати прикладом того, якою має бути сучасна організація.

Отже, навчання працівників важливе не лише для організації, в якій вони працюють, але й для суспільства. Функціонувати у суспільстві і не бути з ним пов'язаним – неможливо. Тому, коли мова йде про навчання та професійний розвиток фахівців, необхідно враховувати, що це – «будь-який процес чи діяльність, який, по своїй суті, має потенціал розвивати знання дорослих, що стосуються їх роботи, досвіду, підвищувати продуктивність праці і сприяти отриманню задоволення чи то особистісного чи командного/групового, чи приносити користь організації, спільноті, нації і, врешті решт, всьому людству» [3, с. 322].

Прикладом такого професійного розвитку фахівців може слугувати навчання через співпрацю та соціальні практики (collaborative and social learning), що як раз враховує запити індивіда, організації та суспільства та відображає сьогоденну змістову сутність навчання працівників в умовах організації, в якій вони працюють.

Аналіз змісту навчання працівників уможливив виокремлення 3 складових, що є соціально-спрямованими. Іншими словами, не просто певним

чином пов'язаними із суспільством, а такими, що їх результати приносять користь усім членам суспільства:

- навчання згідно з вимогами законодавства;
- програми лідерства;
- крос-культурне навчання.

Розглянемо першу складову - **питання, що є обов'язковими для вивчення згідно з вимогами законодавства.** Сюди, як правило, входить навчання правилам безпеки, попередження травм на робочому місці та протипожежна безпека. Працівники мають знати про можливі небезпеки на робочому місці та правила безпеки, зокрема, як поводитися із електричними, механічними та хімічними матеріалами. Належна підготовка працівників із цих питань, а також знання правил, як діяти в екстрених випадках, допоможуть зменшити кількість нещасних випадків на робочому місці. Обов'язковою є програма з попередження нещасних випадків, що охоплює такі питання, як належне використання обладнання, надання першої медичної допомоги, правила протипожежної безпеки на робочому місці.

Друга соціально-орієнтована змістова складова – **програми лідерства**, які набувають все більшої популярності. Їх втілення через співпрацю та соціальні практики підтверджує їх відповідність вимогам інноваційного навчання працівників. У багатьох компаніях програми націлені на працівників вищої керівної ланки, проте поступово їх починають використовувати і для працівників середньої ланки і нижче. Не можемо не відзначити, що розвиток лідерських якостей – не лише прерогатива менеджерів. Низка програм навчання на робочому місці або за його межами націлена на розвиток якостей лідера працівників усіх категорій. Завдяки цим програмам працівники знайомляться із набором ефективних методик, як стати лідером у різних сферах діяльності компанії.

Окрім матеріальних вигод, завдяки програмам лідерства компанії також отримують і нематеріальну користь: велика кількість менеджерів набуває досвіду за останнім словом техніки; менеджери разом із своїми колегами можуть



взяти участь у занятті, не залишаючи свого робочого місця. Обговорення під час таких занять сприяє налагодженню стосунків як із внутрішніми колегами, так із зовнішніми колегами із інших компаній однієї корпорації, що не може не об'єднувати працівників в одну велику корпоративну сім'ю.

Не менш важливою складовою у соціальному відношенні є **крос-культурне навчання фахівців**, яке у нинішніх умовах стає надзвичайно актуальним. В одній компанії можуть працювати пліч-о-пліч представники багатьох рас і національностей. Крім того, працівники можуть обслуговувати клієнтів різних національностей. Іншими словами, сучасні фахівці найчастіше стикаються із проблемами співіснування різних культур у суспільстві через:

- стосунки на робочому місці;
- стосунки з клієнтами.

Тому зміст крос-культурного навчання працівників охоплює різні аспекти співіснування та співпраці представників різних національностей у межах однієї організації [8].

Вартим уваги є аналіз змісту крос-культурного навчання працівників, запропонований зарубіжним дослідником Р. Біном (R. Bean) у відсотковому співвідношенні крос-культурних програм. Найбільший обсяг займають ті програми, що націлено на загальну обізнаність працівників із культурою, звичаями, віросповіданням різних народів (51%). Також велику увагу приділяють спеціалізованому навчанню, наприклад, як найкраще задовольнити потреби представників тих чи інших націй та народностей (22%). Третє місце за обсягом часу приділяють питанням культурного різноманіття в самому колективі (16%). Не залишається поза увагою підготовка тренерів для проведення крос-культурного навчання (3,5%) [9, с. 4]. З огляду на викладене, можемо підсумувати, що передусім, програми з крос-культурного навчання націлені на набуття навичок крос-культурного спілкування з колегами, клієнтами, споживачами; на опанування працівниками знань про різні культурні традиції, вірування тощо. Міжкультурна неоднорідність персоналу разом з необізнаністю працівників з елементами інших культур може призвести до

багатьох викликів на робочому місці, зокрема до виникнення міжкультурних суперечок. Саме навчання крос-культурному менеджменту має на меті озброїти управлінський персонал знаннями та навичками, щоб ефективно керувати мультикультурним персоналом. Крім традиційних викликів керування людьми, перед менеджерами сучасної генерації постають справжні виклики, незгоди та непорозуміння, що виникають внаслідок крос-культурних відмінностей працівників. Результатом такого навчання стане більш товариська атмосфера розуміння на робочому місці, що сприятиме ефективності роботи усієї організації.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, професійний розвиток сучасних фахівців, зокрема його прояв у формі навчання працівників на робочому місці, є соціально спрямованим, що підтверджується низкою причин. Суспільна роль професійного розвитку сучасного фахівця проявляється передусім у забезпеченні організацією його працевлаштування пролонгованого, безперервного навчання, результатом якого є її внесок у становлення та розвиток суспільства, що навчається. Серед інших причин – внесок організацій, що організують навчання своїх працівників, у розвиток трудових ресурсів їх країни; об'єктивні вимоги ринку та потреба працедавців та працівників у навчанні.

Перспективами подальшого дослідження може бути прикладний аспект застосування навчальних програм для працівників організацій певної галузі чи сфери діяльності, а також аналіз сучасних форм і методів навчання фахівців на їх робочому місці.

### **Література**

1. Горностаев П. В. Развивающая педагогика В. П. Вахтерова / П. В. Горностаев // Педагогика. – 2003. – № 4. – С.75-81.
2. Griffin C. A critical perspective on sociology and adult education / C. Griffin; eds. J. M. Peters, P. Jarvis and Associates // Adult Education: Evolution and Achievements in a Developing Field of Study. – San-Francisco : Jossey-Bass, 1991. – pp. 259 – 281.

3. McLean G. N., McLean L. If we can't define HRD in one country, how can we define it in another? / G. N. McLean, L. McLean // Human Resource Development International. – Vol. 4. – No 3. – 2001. – pp. 313 –326.
4. Tight M. Key concepts in adult education and training. 2<sup>nd</sup> ed. / M. Tight. – London, New York: Routledge Falmer, Taylor & Francis Group, 2002. – 208 p.
5. Vaughan K. Workplace learning: a literature review / K. Vaughan // Report Prepared for Competenz. – Wellington, New Zealand: NZCER Press, 2008. – 32 p.
6. Watkins K. Many voices: defining human resource development from different disciplines / K. Watkins // Adult Education Quarterly. – 1991. – Vol. 41. – No 4. –pp. 241 – 255.
7. Lindeman E. C. The meaning of adult education / E. C. Lindeman. – Norman: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education: University of Oklahoma, 1989. – 258 p.
8. Goral P. C. Collaborative multicultural problem-solving with case studies: A 6-Step Model / P. C Goral. – 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edchange.org/multicultural/resources/model.html>
9. Bean R. The effectiveness of cross-cultural training in the Australian context: report / R. Bean. – Canberra, Australia: Cultural Diversity Services Pty Ltd, 2006. – 242 p.

### **Bibliography**

1. Gornostayev P.V. V.P.Vahterov's Developing Pedagogy / P. V. Gornostayev // Pedagogika. – 2003. – No 4. – P. 5-81. (in Russian).
2. Griffin C. A critical perspective on sociology and adult education / C. Griffin; eds. J. M. Peters, P. Jarvis and Associates // Adult Education: Evolution and Achievements in a Developing Field of Study. – San-Francisco: Jossey-Bass, 1991. – P. 259 – 281.
3. McLean G. N., McLean L. If we can't define HRD in one country, how can we define it in another? / G. N. McLean, L. McLean // Human Resource Development International. – Vol. 4. – No 3. – 2001. – P. 313 – 326.
4. Vaughan K. Workplace learning: a literature review / K. Vaughan // Report prepared for Competenz. – Wellington, New Zealand: NZCER Press, 2008. – 32 p.
5. Watkins K. Many voices: defining human resource development from different disciplines / K. Watkins // Adult Education Quarterly. – 1991. – Vol. 41. – No 4. – P. 241 – 255.
6. Tight M. Key concepts in adult education and training. 2<sup>nd</sup> ed. / M. Tight. – London, New York: Routledge Falmer, Taylor & Francis Group, 2002. – 208 p.

7. Lindeman E. C. The meaning of adult education / E. C. Lindeman. – Norman: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher education: University of Oklahoma, 1989. – 258 p.
8. Gorald P. C. Collaborative multicultural problem-solving with case studies: A 6-Step Model / P. C Gorald. – 2006. Mode of access: 15.03.2017 <<http://www.edchange.org/multicultural/resources/model.html>>.
9. Bean R. The effectiveness of cross-cultural training in the Australian context: report / R. Bean. – Canberra, Australia: Cultural Diversity Services Pty Ltd, 2006. – 242 p.