ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ГОРПИНЧЕНКО ОЛЬГА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 331.3(330.3)

ДИСЕРТАЦІЯ
УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління національним господарством
08 – Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.
_____ О.В. Горпинченко
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)
Науковий керівник: Левченко Олександр Миколайович, д. е. н., професор

Кропивницький – 2019

АНОТАЦІЯ

Горпинченко О. В. Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2019.

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та вирішення актуального науково-прикладного завдання, що полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

Наукове узагальнення теоретичних положень організації професійного розвитку працівників дозволило обґрунтувати змістовне трактування поняття «професійний розвиток працівників» як безперервного процесу професійного навчання, здатного забезпечити оновлення та здобуття нових знань, умінь, навичок, компетентностей, використання знань у професійній діяльності, створення умов і стимулів для працівників генерувати «власні» інноваційні знання задля отримання ефективних результатів на індивідуальному, корпоративному й державному рівнях у поточній та стратегічній перспективах.

Обґрунтовано дуальний підхід до управління знаннями, який дозволяє комплексно розглядати вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної моделі управління знаннями, коли організація виступає «реципієнтом» нових знань та використовує їх у практичній діяльності, до динамічної моделі управління знаннями, за якої організація є «продуцентом» власних знань, адаптованих до нових організаційно-

технічних і соціально-економічних умов, забезпечує поширення згенерованих знань та їх комерціалізацію.

Констатовано, що організаційно-економічний механізм професійного розвитку працівників передбачає використання сукупності методів, важелів та інструментів регуляторного впливу з боку ключових стейкхолдерів на процес професійного навчання й підвищення кваліфікації персоналу в умовах інноваційних змін. Відзначено тенденцію до ускладнення методів організації професійного розвитку працівників, поєднання довгострокових та короткострокових, індивідуальних та групових, активних та пасивних, формальних, неформальних, інформальних та інших методів зі зміщенням пріоритетів на користь використання засобів і технологій дистанційного навчання та самонавчання.

При цьому доведено, що базисом для застосування сучасних моделей і механізму регулювання професійного розвитку працівників виступають процеси трансферу освітньо-професійних знань, запровадження компетентнісного підходу, вміння раціонально та ефективно працювати з надвеликими обсягами інформації з використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій, реалізація smart-підходу до організації професійного навчання, впровадження системи навчання впродовж життя та стимулювання працівників до постійного саморозвитку.

Проведено компаративний аналіз професійного розвитку працівників в Україні і світі за показниками індексу глобальної конкурентоспроможності, глобального інноваційного індексу, індексу кластеризації, індексу людського розвитку, індексу якості професійної підготовки, індексу навчання впродовж життя, чисельності працівників розумової праці, індекс мережевої готовності.

Результати аналізу засвідчили, що у традиційних галузях економіки сучасні працівники готові до самонавчання й професійного розвитку, однак в Україні їх знання й навички, накопичені самостійно – не визнаються, що, в свою чергу, демонструє значний дисонанс із розвиненими країнами Європи і світу, де такий вид навчання має не менш важливе значення, особливо у

високотехнологічних галузях інноваційної економіки, а його результати можуть бути підтверджені і визнані на офіційному рівні.

Доведено наявність прямої кореляційної залежності рівня інноваційності й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах навчання, що дозволяє кількісно оцінити потенційний ефект від зростання рівня участі працівників у системі професійного розвитку з метою підвищення конкурентоспроможності країни у глобалізованому світовому економічному просторі.

Здійснено інтегральну оцінку мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників у розрізі регіонів України за чотирма блоками показників: формування професійних знань населення; використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; процес навчання і професійний розвиток працівників; результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін. Це дозволило поєднати традиційний підхід до управління людськими ресурсами в системі «формування – використання – розвиток» із результуючим блоком, який відображає кінцеві результати діяльності працівників, вплив на інноваційний розвиток економіки регіонів. За результатами оцінювання зафіксовано значення інтегрального індексу результативності професійного розвитку працівників нижчі за середні та низького рівня у переважній більшості територій держави. У теперішній час найбільш проблемним питанням для багатьох регіонів України є вкрай низька результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників, тоді як показники формування знань населення є порівняно вищими. Реалізація моделі дешевої робочої сили в Україні, низька продуктивність праці та відсутність ефективних методів, важелів та інструментів стимулювання зацікавленості у професійному розвитку й генеруванні нових знань є причинами незадовільних темпів соціально-економічного розвитку депресивних територій, низького рівня доходів зайнятих, а отже, рівня та якості життя населення держави в цілому.

Обґрунтовано стратегічні напрями професійного розвитку працівників під час формування інноваційної моделі економіки, які є орієнтованими на подолання соціально-економічних та організаційно-технічних невідповідностей в умовах швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобальних змін в потребах ринку праці, посилення роботизації у процесах виробництва, реалізації «стартап-ефектів» за рахунок накопичення великих масивів знань, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічної та професійної мобільності працівників.

Визначено, що ключовими світовими трендами інноваційного розвитку держав за сучасних умов є прискорений розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, діджиталізація всіх сфер професійного діяльності і функціонування суспільних інститутів, зростання попиту на економічні, соціальні, організаційні та інші інновації, стрімке поширення технологій «big data», зумовлене необхідністю щоденного опрацювання надвеликих обсягів інформації, роботизація трудових функцій, які раніше виконувалися виключно працівниками, експансія постулатів Промислової революції 4.0, запровадження смарт-підходу у стратегічному управлінні розвитком територій, інтенсифікація глобалізаційних і глокалізаційних процесів, кардинальні зміни у віковій структурі населення, надання пріоритетності гуманістичному й ціннісно-орієнтованому підходам в управлінській діяльності.

Констатовано, що подальший розвиток системи професійного навчання у стратегічній перспективі може відбуватися за чотирма сценаріями: стагнаційним, пріоритетно-сфокусованим, пріоритетно-недетермінованим та інноваційно-збалансованим.

Розроблено шляхи вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників, його нормативно-правового, організаційно-економічного, фінансово-інвестиційного, інформаційного, соціально-психологічного, соціокультурного та технологічно-комунікативного блоків. Акцентовано, що

даний механізм враховує як процеси економічного забезпечення безперервного професійного розвитку працівників, так і соціального забезпечення, базуючись на принципах людиноцентризму та ціннісноорієнтованого підходу, що дозволить забезпечити перехід від розгляду професійного розвитку працівників як біхевіористичної опції до розуміння його у якості сталої цінності сучасного суспільства, підвищити ефективність реалізації державної політики безперервного професійного розвитку працівників та її систематичний моніторинг в умовах інноваційних змін.

Зроблено акцент на нагальній необхідності подальшої інтеграції концепції освіти впродовж життя у систему безперервної освіти, вдосконалення Національної рамки кваліфікацій та прийняття Національної системи кваліфікацій, активізації міжнародної співпраці в освітній сфері, забезпечення інклюзивності, доступності, високої якості й практичної орієнтованості освітніх послуг для всіх верств населення, базуючись на індивідуалізованому підході до задоволення освітньо-професійних і культурних потреб людини, реалізації дієвої системи організації навчання дорослих, задоволення кількісних і якісних потреб сучасного ринку праці у фахівцях інноваційного типу, здатних до систематичного оновлення, сприйняття, впровадження, поширення й генерування новітніх знань.

Проведено моніторинг результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні, який дозволяє систематично відслідковувати результати професійного розвитку як під час фази безпосереднього навчання (підвищення кваліфікації, семінари, тренінги, інтерактивні форми навчання тощо), так і фази впровадження отриманих знань, забезпечуючи безперервність їх відтворення й оновлення.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм, професійний розвиток працівників, державне регулювання, стратегія, моніторинг, інноваційні зміни.

ABSTRACT

Horpynchenko O.V. The improvement of the organizational and economic mechanism of professional development of employees in Ukraine under the conditions of innovative changes. – Manuscript.

Thesis for obtaining of Candidate of Economic Sciences Degree on specialty 08.00.03 – Economics and Management of National Economy. – Central Ukrainian National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2019.

In the thesis the theoretical generalization and the solution of the actual scientific and applied problem, which consists in deepening theoretical and methodological provisions and developing scientific and practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism of professional development of employees in Ukraine under the conditions of innovative changes is given.

Scientific generalization of the theoretical provisions of the organization of professional development of employees is allowed to substantiate the meaningful interpretation of the concept of "professional development of employees" as a continuous process of vocational training, capable of updating and acquiring a new knowledge, skills, competences, using of knowledge in professional activity, creation of conditions in professional activity to generate the “own” innovative knowledge for producing the effective results at the individual, corporate and state levels in the current and strategic perspectives.

A dual approach of knowledge management is justified, which allows for a comprehensive consideration of the vertical and horizontal transformation of knowledge in the transition from a static model of knowledge management, when the organization acts as a "recipient" of new knowledge and uses it in practice, to a dynamic model of knowledge management, in which the organization is the "producer" of own knowledge, adapted to the new organizational, technical and socio-economic conditions, ensures the dissemination of the generated knowledge and their commercialization.

It is stated that the organizational and economic mechanism of professional development of employees involves the using of a set of methods, levers and instruments of the regulatory influence by key stakeholders on the process of vocational training and personnel training in the conditions of innovative changes. It was notified a tendency to the complicate of the methods of organization of professional development of employees, a combination of long-term and short-term, individual and group, active and passive, formal, informal, informal and other methods with a shift of priorities in favor of the using of means and technologies of distance learning and self-training.

It is proved that the basis for the application of modern models and mechanism of regulation of professional development of employees are the processes of transfer of educational and professional knowledge, the introduction of a competent approach, the ability to rationally and efficiently work with the extremely huge amounts of information of using modern information and communication technologies, the implementation of smart-approach to the implementation organization of vocational training, introduction of a lifelong learning system and stimulation of employees to the permanent self-development.

A comparative analysis of the professional development of employees in Ukraine and the world by the indexes of global competitiveness index, global innovation index, index of clusterization, index of human development, index of quality vocational training, index of lifelong learning, the number of intellectual employees, network index was carried out.

The results of the analysis are showed that in traditional spheres of economy the modern employees, are ready for self-learning and professional development, but in Ukraine their knowledge and skills, gained independently - are not recognized, which, in turn, demonstrates the considerable dissonance with developed countries of Europe and the world, where this type of training is equally important, especially in the high-tech industries of the innovation economy, and its results can be confirmed and recognized at the official level.

The existence of a direct correlation of the level of innovation and competitiveness of the countries with the degree of participation of the employed population in the processes of training has been proved, which allows to quantify the potential effect of increasing the level of participation of employees in the system of professional development in order to increasing the competitiveness of the country in the globalized world economic space.

The integral evaluation of mesoeconomic comparators of the effectiveness of professional development of employees in the context of regions of Ukraine is carried out according to the four blocks of indicators: forming of professional knowledge of the population; using of knowledge, skills of employees in the labor market; the process of training and professional development of employees; effective using of professional knowledge, skills and abilities of employees under the conditions of innovative changes. It allowed to combine the traditional approach to human resources management in the system "forming - using - development" with the resultant block, which reflects the final results of employees' activity, influence on the innovative development of the regional economy. According to the results of the evaluation it was noted, the values of the integral index of professional development of employees are below the average and low levels in the vast majority of the territories of the state.

At present time, the most problematic issue for many regions of Ukraine is the low efficiency of the using of professional knowledge, skills and abilities of employees, while the indicators of population knowledge forming are relatively higher. Implementation of the cheap labor model in Ukraine, low labor productivity and lack of effective methods, levers and tools for stimulation of interest in professional development and generation of new knowledge are the causes of poor rates of socio-economic development of depressed territories, low level of income of the employed, and therefore the level and quality life of the population of the state as a whole.

The strategic directions of the professional development of employees during the forming of innovative model of economy are grounded, which are

focused on overcoming of socio-economic and organizational-technical discrepancies in the conditions of the rapid development of information and communication technologies, global changes in necessities of the labor market, strengthening of robotization in production processes, realization the ‘startup effects ‘through the accumulation of large amounts of knowledge, transformation of employees' motivational values, geographical and professional mobility of employees.

It is determined that the key world trends of innovative development of the states in modern conditions is the accelerated development of information and communication technologies, digitization of all spheres of professional activity and functioning of public institutions, increasing demand for economic, social, organizational and other innovations, rapid spread of technologies «big data» due to the necessity of the daily processing of large amounts of information, robotization of work functions, which previously were performed exclusively by employees, expansion of the postulates of the Industrial Revolution 4.0, introducing of the smart approach to the strategic management of development of territories, intensification of globalization and globalization processes, the dramatic changes in the age structure of the population, giving the priority of the humanistic and value-oriented approaches in management activities.

It is stated that the further development of the system of professional learning in the strategic perspective can occur in four scenarios: stagnant, priority-focused, priority-non-deterministic and innovation-balanced.

The ways of improving the organizational and economic mechanism of regulating the professional development of employees, its regulatory, organizational, economic, financial and investment, information, social and psychological, socio-cultural and technological-communicative blocks have been developed.

It is emphasized that this mechanism takes into account both the processes of economic provision of the continuous professional development of employees and social security, based on the principles of human-centrism and the value-

oriented approach, which will allow to ensure the transition from considering the professional development of employees as a behavioral option to understanding its value as a modern society, to increase the efficiency of the implementation of the state policy of the continuous professional development of employees and its systematic monitoring under the conditions of innovative changes.

Emphasis is placed on the urgent necessity for the further integration of the lifelong learning concept into the lifelong learning system, the improvement of the National Qualifications Framework and the adoption of the National Qualifications System, the intensification of international cooperation in the educational field, ensuring inclusivity, accessibility, high quality and practical orientation of educational services for all communities based on the individualized approach to meeting the educational, professional and cultural necessity of person, the implementation of the effective system of organization the adult education, meet the quantitative and qualitative needs of the modern labor market in the specialists of innovative type, capable to the regular updating, perception, implementation, dissemination and generation of new knowledge.

The effectiveness of the mechanism of regulation of professional development of employees in Ukraine has been monitored, which allows systematically track the results of professional development both during the direct learning phase (advanced training, seminars, trainings, interactive forms of learning, etc.), as well as the phase of implementation of the acquired knowledge, ensuring the continuity of their knowledge renewal.

Key words: organizational and economic mechanism, professional development of employees, state regulation, strategy, monitoring, innovation changes.

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

Публікації у виданнях, які включені до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Levchenko O.M, Levchenko A.O., Horpynchenko O.V, Tsarenko I.O. The Impact of Higher Education on National Economic and Social Development: Comparative Analysis. *Journal of Applied Economic Sciences*. Craiova, 2017. Volume XII, Summer, Number 1, 3(49). P. 850-862. *(включено до Research Papers in Economics (RePEc) (ФРН), Central and Eastern European Online Library (CEEOL) (ФРН), EBSCO (США),* **SCOPUS** *(США)) (заг. обсяг 1,12 друк. арк., особисто автору належить 0,26 друк. арк.). Особистий внесок автора: визначено напрями поліпшення вмінь та навичок працівників в системі безперервного професійного навчання.*

2. Levchenko O.M, Levchenko A.O., Horpynchenko O.V, Tsarenko I.O. The impact of lifelong learning on the country's development in dimension of innovative oriented economy: comparative analysis. *Journal of Applied Economic Sciences*. Craiova, 2018. Volume XIII, Winter, Number 7(61): P. 2076-2083. *(включено до Research Papers in Economics (RePEc) (ФРН), Central and Eastern European Online Library (CEEOL) (ФРН), EBSCO (США),* **SCOPUS** *(США)) (заг. обсяг 0,97 друк. арк., особисто автору належить 0,38 друк. арк.). Особистий внесок автора: проведено компаративний аналіз традиційного підходу до навчання та навчання впродовж життя, визначено вплив безперервного професійного розвитку на конкурентоспроможність працівників.*

3. Горпинченко О.В. Вплив професійного розвитку на якість людського капіталу в контексті становлення інноваційної моделі національної економіки. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. *Економічні науки.* 2018. Вип. 33. С. 102-110. *(включено до Ulrich's Periodicals Directory (США), ResearchBib (Academic*

Resource Index) (Японія), Central and Eastern European Online Library (CEEOL) (ФРН)) (1,13 друк. арк.).

4. Горпинченко О.В. SWOT-аналіз процесу трансформації професійного розвитку працівників в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. №2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6913. *(включено до Index Copernicus (Польща), Google Scholar (США)). (1,0 друк. арк.).*

Публікації у наукових фахових виданнях України:

5. Yatsun O. Modern Approaches to Organization of Personnel Professional Development at Enterprise. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 24. С. 194-201. *(1,01 друк. арк.).*

6. Горпинченко О.В. Система підготовки кадрів: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 8, ч. 1. С. 45-48. *(0,47 друк. арк.).*

7. Горпинченко О.В. Формування системи безперервної професійної підготовки в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. *Економіка і організація управління.* 2016. Вип. 3(23). С. 383-289. *(0,88 друк. арк.).*

Монографії:

8. Горпинченко О.В., Царенко І.О. Компаративний аналіз тенденцій вищої освіти в контексті виникнення інноваційно-інтегрованих структур. *Соціально-економічні аспекти інноваційного розвитку людських ресурсів : колективна монографія* / за заг. ред. М. В. Ґудзь і А. В. Карпенка. Запоріжжя : «Просвіта», 2017. С. 174-185. *(заг. обсяг 0,7 друк. арк., особисто автору належить 0,16 друк. арк.). Особистий внесок автора: проведено оцінку міжнародних компараторів у сфері професійного розвитку персоналу інноваційно-інтегрованих структур.*

9. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх

конкурентоспроможності на ринку праці. *Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : колективна монографія* / за заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка. Кіровоград: Ексклюзив-Систем, 2016. Ч. І. С. 271-286. *(заг. обсяг 1,0 друк. арк., особисто автору належить 0,7 друк. арк.). Особистий внесок автора: визначено етапи еволюції державного регулювання системи професійного розвитку працівників та обґрунтовано шляхи вдосконалення системи безперервної професійної освіти в Україні.*

Публікації в інших виданнях:

10. Яцун О.В. Напрями державного регулювання професійного розвитку кадрів в Україні. *Економіка : реалії часу і перспективи :* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 лют. 2014 р. Одеса : ОНПУ, 2014. Том 1. С. 95-97. *(0,19 друк. арк.).*

11. Яцун О.В. Еволюційні підходи державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні. *Актуальні проблеми використання економічного потенціалу : держава, регіон, підприємство* : матеріали ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. студ. та молодих учених, 10-11 квіт. 2014 р. Донецьк : Донбас, 2014. С. 66-67. *(0,23 друк. арк.).*

12. Яцун О.В. Дослідження результатів державного регулювання та тенденцій професійного розвитку кадрів в Україні. *Людина, бізнес, держава : реалії та перспективи соціального та інноваційного розвитку* : зб. доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 17 квіт. 2014 р. Кіровоград : КОД, 2014. С. 237-238. *(0,22 друк. арк.).*

13. Левченко О.М., Яцун О.В. Вплив зарубіжного досвіду на державне регулювання професійного розвитку кадрів в Україні. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту* : матеріали ІІІ Міжнар. інтернет-конф., 22-23 трав. 2014 р. Одеса : ОНПУ. 2014. С. 30-32. *(заг. обсяг 0,27 друк. арк., особисто автору належить 0,19 друк. арк.). Особистий внесок автора: досліджено зарубіжний досвід регулювання професійного розвитку працівників та шляхи його використання в Україні.*

14. Горпинченко О.В. Особливості сучасних підходів організації професійного розвитку кадрів у вимірі постіндустріальної парадигми. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика :* зб. доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 17 квіт. 2015 р. Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2015. С.180-181. *(0,25 друк. арк.).*

15. Горпинченко О.В. Розвиток системи підготовки кадрів у міжнародному вимірі. *Економіка : реалії часу і перспективи* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 7-11 вер. 2015 р. Одеса : ОНПУ. 2015. Том 1. С. 255-257. *(0,19 друк. арк.).*

16. Horpynchenko O., Levchenko A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital. *Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization : Conference Proceedings* : International Scientific-Practical Conference. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing. P. 159-161. *(заг. обсяг 0,19 друк. арк., особисто автору належить 0,16 друк. арк.). Особистий внесок автора: визначено загальні тренди навчання впродовж життя як чинника формування якісних характеристик людського капіталу в Україні в контексті європейського досвіду.*

17. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Особливості професійного розвитку найманих працівників в Україні. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст. :* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12 квіт. 2016 р. Кіровоград : КОД, 2016. С. 65-66. *(заг. обсяг 0,1 друк. арк., особисто автору належить 0,08 друк. арк.). Особистий внесок автора: обґрунтовано перспективні шляхи підвищення ролі професійного розвитку працівників на підприємствах.*

18. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Державне регулювання безперервної освіти для дорослих в Україні. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 черв. 2016 р. Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2016. С.41-42. *(заг. обсяг 0,13 друк. арк., особисто автору належить 0,11 друк. арк.). Особистий*

внесок автора: визначено особливості державного регулювання безперервної освіти в Україні.

19. Horpynchenko O., Levchenko A. Strategic directions for the professional development of the employees in Ukraine. *Economic Innovative potential of socio-economic systems : the challenges of global world* : Conference Proceedings : International Scientific-Practical Conference. Part II, June 30, 2016. Lisbon: Baltija Publishing. P.27-29. *(заг. обсяг 0,13 друк. арк., особисто автору належить 0,11 друк. арк.). Особистий внесок автора: розроблено заходи щодо підвищення зацікавленості найманих працівників у професійному розвиткові.*

20. Горпинченко О.В. Сучасний стан та тенденції безперервної освіти в Україні. *Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю :* матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 вер. 2017 р. Кропивницький : Ексклюзив-Систем, 2017. С.111-113. *(0,19 друк. арк.).*

21. Левченко А.О., Царенко І.О., Горпинченко О.В. Особливості формування освітнього потенціалу Кіровоградської області: стан та напрями розвитку. *Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку* : зб. тез доп. наук.-практ. конф., 7 черв. 2017 р. Кропивницький: «Ексклюзив-Систем», 2017. С.45-49. *(заг. обсяг 0,18 друк. арк., особисто автору належить 0,09 друк. арк.). Особистий внесок автора: досліджено особливості формування освітнього потенціалу фахівців з вищою освітою на регіональному рівні.*

22. Levchenko A.O., Horpynchenko O.V. Impact of Lifelong Learning on Innovative Processes in EU Countries. *Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2017).* Technical University of Košice, 2017. P. 462-469. *(заг. обсяг 0,97 друк. арк., особисто автору належить 0,78 друк. арк.). Особистий внесок автора: здійснено аналіз впливу безперервного навчання та кластеризації на інноваційний розвиток економік країн Європи.*

23. Горпинченко О.В. Вища освіта як чинник безперервного професійного розвитку працівників. *Розвиток інноваційно-інтегрованих*

структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 21-22 бер. 2018 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2018. С. 271-274. *(0,18 друк. арк.).*

24. Горпинченко О.В. Значення професійного розвитку працівників в Україні на сучасному етапі розвитку інноваційної моделі економіки. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 11 квіт. 2018 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2018. С. 279-281. *(0,13 друк. арк.).*

25. Levchenko A., Kuzmenko H., Horpynchenko O. The economic benefits of lifelong learning in terms of innovative model of economy: comparative analysis. *Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2018).* Technical University of Košice, 2018. P. 548-556. *(заг. обсяг 1,0 друк. арк., особисто автору належить 0,4 друк. арк.). Особистий внесок автора: здійснено кореляційно-регресійний аналіз залежності навчання впродовж життя з показниками інноваційного розвитку економік країн світу.*

26. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Трансформації системи професійного розвитку у глобальному вимірі. *Сучасні проблеми економіки :* матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 16 жовт. 2018 р. К. : НАУ, 2018. С.173-174. *(заг. обсяг 0,18 друк. арк., особисто автору належить 0,14 друк. арк.). Особистий внесок автора: визначено ключові аспекти трансформації системи професійного розвитку з урахуванням тенденцій глобалізації.*

ЗМІСТ

Перелік умовних позначень, скорочень і термінів 19
ВСТУП 20
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ 30
1.1. Теоретичні аспекти організації професійного розвитку працівників 30
1.2. Сучасні моделі державного регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін: вітчизняний та зарубіжний досвід 46
1.3. Особливості функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні 68
Висновки до розділу 1 91
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ 94
2.1. Компаративний аналіз професійного розвитку працівників у міжнародному вимірі 94
2.2. Дослідження стану та тенденцій професійного розвитку працівників в Україні 114
2.3. Інтегральна оцінка мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін 136
Висновки до розділу 2 156
РОЗДІЛ 3. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН 158
3.1. Стратегічні напрями професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки 158
3.2. Шляхи вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників 177
3.3. Моніторинг результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні 200
Висновки до розділу 3 212
ВИСНОВКИ 214
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 217
ДОДАТКИ 251

Перелік умовних позначень, скорочень і термінів

ВВП – Валовий внутрішній продукт

ВРП – Валовий регіональний продукт

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти

ЗНО – зовнішнє незалежне оцінювання

ІКТ – інформаційно-комунікативні технології

КМУ – Кабінет Міністрів України

МОН – Міністерство освіти і науки України

МОП – Міжнародна організація праці

ОЕСР – Організація економічного співробітництва та розвитку

ПЗСО – повна загальна середня освіта

ПТНЗ – професійно-технічний навчальний заклад

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. За сучасних реалій соціально-економічного розвитку України в умовах процесів глобалізації та європейської інтеграції держави у світовий економічний простір та впровадження реформ, які здійснюються через інноваційні зміни та задля прискорення їх реалізації, питання забезпечення ефективності професійного розвитку працівників набуває все більшої актуальності. Досвід країн-лідерів за показниками інноваційного розвитку свідчить, що найважливішим драйвером інноваційних змін виступає наявність людських ресурсів, здатних до професійного розвитку, навчання, генерування й подальшого впровадження інноваційних ідей та нововведень у практичну діяльність. Безпрецедентної значущості набувають процеси трансферу освітньо-професійних знань, діджиталізації професійної діяльності, smart-підхід в освітньому процесі, необхідність забезпечення гнучкості, мобільності, безперервності та цілеорієнтованості професійного розвитку, формування високого рівня компетентності персоналу.

Реалії сьогодення в Україні дозволяють констатувати низку проблем, які стосуються забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни в цілому та безпосередньо у сфері організації й регулювання професійного розвитку працівників. Унаслідок загострення фінансово-економічної, військово-політичної криз, низького рівня життя населення, невідповідного рівня оплати праці та технологічного оснащення на багатьох робочих місцях нівелюється зацікавленість зайнятого населення у своєму професійному розвитку, все більш поширеними стають явища незацікавленості та «емоційного вигорання» працівників. З іншого боку, мають місце недоліки й прогалини у законодавчому регулюванні професійного розвитку працівників, відсутність належного фінансування з боку держави й роботодавців професійного навчання, підвищення кваліфікації та формальний підхід до професійного розвитку. Отже, одним із можливих виходів із ситуації, яка

склалася, є поліпшення якісних характеристик професійних здібностей працівників, створення відповідних умов для суттєвого підвищення продуктивності праці, і як наслідок, результативності та ефективності функціонування національної економіки.

За таких умов виникає нагальна необхідність трансформації існуючих принципів, форм, методів та інструментів професійного розвитку працівників, вдосконалення організаційно-економічного механізму його регулювання, врахування стратегічних пріоритетів розвитку держави під час формування системи професійного розвитку людських ресурсів.

Теоретико-методичні та прикладні аспекти організаційно-економічного механізму професійного розвитку та підвищення освітньо-професійного рівня працівників в умовах інноваційних трансформацій стали предметом ґрунтовних наукових пошуків багатьох учених-економістів, серед яких: О. Баніт, О. Грішнова, І. Карзун, А. Левченко, О. Левченко, Л. Лутай, С. Лучик, О. Магопець, А. Музиченко, А. Орлова, С. Пасєка, І. Петрова, В. Петюх, Д. Плинокос, В. Савченко, Л. Семів, М. Семикіна, Є. Скляр, З. Смутчак, О. Сторожук, О. Ткачук, О. Трохимець, Н. Ушенко, Н. Холявко, Л. Червінська, Н. Шалімова, Л. Шаульська, В. Ягупов та ін.

Разом з тим, незважаючи на значну увагу фахівців до питань організації професійного розвитку працівників, необхідно констатувати, що за сучасних умов в Україні регулювання даного процесу відбувається під впливом низки негативних чинників. Недостатньо дослідженими залишаються організаційно-економічні, нормативно-правові, фінансові, соціально-психологічні аспекти приведення системи професійного розвитку працівників у відповідність до потреб інноваційного розвитку економіки в умовах стрімкого розвитку інформаційно-комунікативних технологій, діджиталізації усіх сфер соціально-економічного життя, впровадження досягнень Промислової революції 4.0 за одночасної гуманізації управлінських процесів та фокусу на дотримання загальнолюдських цінностей. Вищевикладене обумовило вибір теми дисертаційного дослідження, його мети й завдань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до планів науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету, зокрема за темою «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), у межах якої автором обґрунтовано напрями вдосконалення регулювання професійного розвитку фахівців в контексті підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, шляхи реалізації стратегічних пріоритетів та механізмів функціонування системи освіти впродовж життя; науково-дослідною держбюджетною темою 38Б117 «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур як чинник національної безпеки держави в умовах соціально-економічної нестабільності» (номер державної реєстрації 0117U001101, 2017 р.), під час виконання якої автором проведено оцінку впливу безперервного навчання на інноваційний розвиток та якість людського капіталу в Україні та світі, розроблено шляхи підвищення ефективності професійного розвитку працівників інноваційно-інтегрованих структур.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних положень та розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

Досягнення даної мети обумовило доцільність постановки та вирішення таких завдань:

– визначити сутність та ключові аспекти трансформації підходів до організації професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін;

– охарактеризувати процес трансформації знань в умовах переходу від статичної до динамічної моделі управління знаннями;

– визначити стан і тенденції професійного розвитку працівників в Україні та світі;

– здійснити інтегральну оцінку впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників у регіональному розрізі;

– обґрунтувати стратегічні напрями професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки;

– розробити концептуальні положення вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників;

– обґрунтувати індикатори результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні.

Об'єктом дослідження є процес регулювання професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та науково-практичні рекомендації вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

Методи дослідження. При проведенні дослідження було використано низку загальних та спеціальних методів наукового пізнання, зокрема: *аналізу і синтезу, індукції та дедукції* – під час вивчення теоретичних засад організації професійного розвитку працівників (п. 1.1); *порівняння й класифікації* – з метою проведення компаративної характеристики сучасних моделей регулювання професійного розвитку працівників (п. 1.2); *узагальнення, абстрактно-логічний* – задля дослідження особливостей функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні (п. 1.3); *аналітичний, коефіцієнтний, табличний і графічний* – в процесі аналізу стану та тенденцій професійного розвитку працівників на міжнародному та державному рівнях (пп. 2.1, 2.2); *інтегрального оцінювання, експертні методи* – під час здійснення оцінки впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників за регіонами України (п. 2.3); *стратегічного та SWOT-аналізу* – з метою визначення стратегічних напрямів професійного розвитку працівників в Україні (п. 3.1); *структурно-логічного*

та кореляційно-регресійного аналізу – задля обґрунтування шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників (п. 3.2); *системного підходу та економічного аналізу* – задля розробки методичних засад та проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні (п. 3.3).

Інформаційною базою дослідження є нормативні акти вітчизняного та зарубіжного законодавства, наукові праці фахівців з питань організації та регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційного розвитку економіки, інформація Державної служби статистики України, вітчизняних міністерств та відомств, міжнародних організацій, результати світових рейтингів, соціологічних досліджень, результати власних аналітичних досліджень автора.

Наукова новизна результатів дослідження. Наукові результати, одержані автором, полягають у поглибленні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін у контексті підвищення якісних характеристик людських ресурсів, забезпечення збалансованості функціонування ринку праці та економіки в цілому.

Наукова новизна дисертації полягає у досягненні таких наукових результатів:

вперше:

− обґрунтовано дуальний підхід до управління знаннями, який дозволяє комплексно розглядати вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної (організація виступає «реципієнтом» нових знань та використовує їх у практичній діяльності) до динамічної моделі управління знаннями (організація є «продуцентом» власних знань, адаптованих до нових організаційно-технічних і соціально-економічних умов, забезпечує поширення згенерованих знань та їх комерціалізацію), що дозволяє отримати такі суттєві

результати: на макрорівні – формування сучасного механізму професійного розвитку працівників, врахування цінностей і професійних здібностей людини, адекватних новітнім змінам в контексті формування економіки знань (Промислової революції 4.0); на мезорівні – формування новітніх організаційно-економічних знань, адаптованих до умов інноваційних трансформацій регіонів; на мікрорівні – формування новітніх знань для забезпечення ефективного операційного процесу виготовлення продукції та надання послуг;

удосконалено:

− змістовне трактування сутності поняття «професійний розвиток працівників» як процесу безперервного навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання персоналу з метою формування і підтримання в актуальному стані знань, умінь та навичок, набуття необхідних фахових і особистісних якостей, підвищення продуктивності трудової діяльності; даний підхід відрізняється від існуючих акцентуванням уваги на створенні умов і стимулів для працівників не лише до отримання й накопичення знань, «уміння навчатися» й використовувати знання на практиці, але й систематично генерувати «власні» інноваційні знання задля отримання корисного ефекту на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях у поточній і стратегічній перспективах;

− стратегічні напрями професійного розвитку працівників в контексті формування знаннєорієнтованої інноваційної моделі економіки, що, на відміну від наявних, є орієнтованими на подолання соціально-економічних та організаційно-технічних невідповідностей в умовах швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобальних змін в потребах ринку праці, посилення роботизації у процесах виробництва, реалізації «стартап-ефектів» за рахунок накопичення великих масивів знань, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічної та професійної мобільності працівників;

– концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників, що забезпечує комплексну взаємодію його нормативно-правового, організаційно-економічного, фінансово-інвестиційного, інформаційного, соціально-психологічного, соціокультурного та технологічно-комунікативного блоків; даний механізм, на відміну від існуючих, враховує як процеси економічного забезпечення безперервного професійного розвитку працівників, так і соціального забезпечення, базуючись на принципах людиноцентризму та ціннісноорієнтованого підходу, що дозволить забезпечити перехід від розгляду професійного розвитку працівників як біхевіористичної опції до розуміння його у якості сталої цінності сучасного суспільства, підвищити ефективність реалізації державної політики безперервного професійного розвитку працівників та її систематичний моніторинг в умовах інноваційних змін;

набули подальшого розвитку:

– науково-практичне обґрунтування результуючого вектора впливу безперервного професійного навчання працівників на економічний розвиток країн світу та на якість людського капіталу, шляхом виявлення прямої кореляційної залежності рівня інноваційності й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах навчання, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє кількісно оцінити потенційний ефект від зростання рівня участі працівників у системі професійного розвитку з метою підвищення конкурентоспроможності країни у глобалізованому світовому економічному просторі;

– методичні положення щодо інтегрального оцінювання впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників на мезорівні, що, на відміну від наявних, дозволяють здійснити комплексне оцінювання об’єкта дослідження за низкою блоків (формування професійних знань населення; використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; навчання і розвиток працівників; результативність використання професійних

знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін) і запропонувати на цій основі диференційовані заходи для відповідних груп регіонів, впровадження яких дозволить усунути наявні територіальні асиметрії;

– методичний підхід до проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні за складовими формування знань та їх реалізації у практичній діяльності, що, на відміну від наявних підходів, дозволяє систематично відслідковувати результати професійного розвитку як під час фази безпосереднього навчання (підвищення кваліфікації, семінари, тренінги, інтерактивні форми навчання тощо), так і фази впровадження отриманих знань, забезпечуючи безперервність їх відтворення й оновлення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх доведено до рівня практичних рекомендацій, які у комплексі дозволяють вирішити завдання щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. Основні розробки автора використані в діяльності Департаменту з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького – з метою визначення перспектив задоволення кадрових потреб підприємств, установ та організацій регіону висококваліфікованими фахівцями (довідка №1116/21-д від 29.03.2019 р.); Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації – під час розробки програмних документів в контексті реалізації державної політики з питань соціально-трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції (довідка №117/15 від 05.02.2019 р.); Вільної профспілки освіти і науки України – задля впровадження заходів щодо налагодження конструктивного соціального діалогу з питань забезпечення інституційної взаємодії у сфері організації високоефективного професійного розвитку працівників (довідка №55 від 10.10.2018 р.); Акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» –

в процесі обґрунтування комплексу заходів щодо стимулювання персоналу до інноваційної праці та практичного застосування сучасних знань у роботі (довідка №191 від 18.12.2018 р.); Центральноукраїнського національного технічного університету – у навчальному процесі під час викладання навчальних дисциплін «Мотивація персоналу», «Людський розвиток», «Управління командами», «HR-менеджмент», «Кадрова безпека» (довідка №57-15/958 від 12.09.2018 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеним, самостійно виконаним дослідженням, містить авторський підхід щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. Наукові положення, висновки та пропозиції, що виносяться на захист, є результатом особистих напрацювань автора. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, у дисертації використано лише ідеї та рекомендації, що належать дисертанту.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки та результати дисертаційного дослідження доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях: «Економіка : реалії часу і перспективи» (м. Одеса, 20-21 лютого 2014 р.), «Людина, бізнес, держава : реалії та перспективи соціального та інноваційного розвитку» (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.), «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту» (м. Одеса, 22-23 травня 2014 р.), «Економіка : реалії часу і перспективи» (м. Одеса, 7-11 вересня 2015 р.), «Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization» (м. Клайпеда, Литва, 29 січня 2016 р.), «Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст.» (м. Кіровоград, 12 квітня 2016 р.), «Ефективні моделі управління в сучасних умовах» (м. Кіровоград, 10-11 червня 2016 р.), «Economic Innovative potential of socio-economic systems : the challenges of global world» (м. Лісабон, Португалія, 30 червня 2016 р.), «Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю» (м. Кропивницький, 19-20 вересня 2017 р.), «Central European Conference in Finance and Economics (CEFE2017)» (м. Кошице, Словаччина, 21-22 вересня

2017 р.), «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки» (м. Кропивницький, 21-22 березня 2018 р.), «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України» (м. Кропивницький, 11 квітня 2018 р.), «Central European Conference in Finance and Economics (CEFE2018)» (м. Кошице, Словаччина, 4-6 вересня 2018 р.), «Сучасні проблеми економіки» (м. Київ, 16 жовтня 2018 р.) та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми використання економічного потенціалу : держава, регіон, підприємство» (м. Бердянськ, 10-11 квітня 2014 р.), «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика» (м. Кіровоград, 17 квітня 2015 р.), «Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку» (м. Кропивницький, 7 червня 2017 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 26 наукових праць, серед яких: 2 статті у наукових виданнях іноземних держав, які включено до міжнародних наукометричних баз даних (у тому числі Scopus), 5 статей у наукових фахових виданнях України (з яких 2 – у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних), 2 розділи у колективних монографіях, 17 публікацій за матеріалами міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій – 13,01 друк. арк. (із них автору належить 9,63 друк. арк.).

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 260 сторінок (обсяг основного змісту роботи – 178 сторінок друкованого тексту), включає 45 таблиць, 50 рисунків, 5 додатків. Список використаних джерел містить 285 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Теоретичні аспекти організації професійного розвитку працівників

В умовах інноваційних змін у сучасному глобалізованому світовому економічному просторі питання забезпечення ефективності організації професійного розвитку працівників набуває все більш пріоритетної значущості. У розвинених країнах світу процес руху до усвідомлення необхідності інноваційно-орієнтованого розвитку людських ресурсів характеризується тривалим періодом часу, тоді як в Україні цим аспектам приділяється значна увага порівняно нещодавно.

Так, надважливе значення освіти та професійного розвитку як передумови та чинника формування людського потенціалу, визнання їх високими цінностями людини й суспільства обумовили прийняття МОП ще у 1975 році «Конвенції про розвиток людських ресурсів» [160].

Вітчизняні дослідники також все більшою мірою акцентують увагу на нагальній потребі у забезпеченні розвитку людських ресурсів в Україні. Зокрема, О.А. Грішнова підкреслює доцільність соціально-економічних перетворень, спрямованих на збереження і розвиток людського, інтелектуального і соціального капіталів нації, задля чого необхідна відповідна продумана державна політика в галузі освіти, зайнятості, соціального розвитку, регулювання міграції, яка б враховувала світові тенденції і мала б на меті інтеграцію України в міжнародний поділ праці не як донора висококваліфікованої та реципієнта низькокваліфікованої робочої сили, а як незалежної, прогресивної, цивілізованої європейської країни [46].

І.Г. Карзун зазначає, що формування інноваційної моделі розвитку нашої держави розширює горизонти освітньої системи в контексті поєднання

функцій передачі суспільного досвіду, знань і навичок зі сприянням у розробці нових інноваційних ідей, технічних рішень і технологічних процесів та підготовкою фахівців нового типу, які відзначаються розвиненими професійними, аналітичними, новаторськими здібностями, відповідають потребам національної економіки й суспільства та конкурентоспроможні на світовому ринку [80].

Беззаперечно вірною є точка зору О.М. Левченка щодо того, що професійний розвиток виступає однією з найважливіших складових формування інноваційно-інтегрованих структур, які довели свою ефективність у багатьох розвинених країнах світу і спроможні забезпечити значний позитивний синергетичний ефект від спільного використання ресурсів, знань та інтелектуального потенціалу. Кадрове забезпення інноваційно-інтегрованих структур неможливе без запровадження системи «навчання упродовж життя», що характеризується низкою економічних переваг в умовах становлення інноваційної моделі розвитку економіки [112].

Крім того, дослідження проблем розвитку людського капіталу в Україні за умов перехідної економіки набуває особливої актуальності з таких причин: по-перше, загальносвітові тенденції підвищення його ролі в економічному зростанні, забезпеченні конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і країни загалом; по-друге, наслідки соціально-економічної кризи в нашій країні, що спричинила розвиток негативних тенденцій у відтворенні життя людей і використанні їхніх продуктивних сил; по-третє, збройний конфлікт на сході України, структурні зміни, посилення конкуренції на ринку праці, зумовлене внутрішньою міграцією тощо [126].

У той же час, на сьогоднішній день багато компаній постійно відчувають брак кваліфікованих фахівців, насамперед таких, які могли бути лідерами: ставити завдання, брати відповідальність, мотивувати персонал на їх вирішення та управляти командами. Дуже гостро ця проблема стоїть перед новоствореними компаніями, які починають нові проекти, відкривають нові напрямки діяльності та виходять на нові ринки [117].

На жаль, не зважаючи на проголошений державою курс на модернізацію економіки, яка має потребу у більш освічених і компетентних кадрах, в Україні обсяги професійного навчання і підвищення кваліфікації залишаються вкрай обмеженими [192].

Отже, забезпечення професійного розвитку працівників у сучасних умовах є надзвичайно актуальним в контексті подолання деструктивних соціально-економічних явищ у національній економіці, підвищення конкурентоспроможності як окремих суб'єктів господарювання, так і держави в цілому, належного кадрового забезпечення галузей, регіонів і підприємств фахівцями інноваційного типу, прискорення інноваційних процесів.

Для різностороннього аналізу теоретичних і прикладних аспектів професійного розвитку працівників доцільно, перш за все, розглянути сутність і взаємозв'язок основних понять і категорій, таких як «розвиток», «професійний розвиток», «людський розвиток», «професіоналізм» та ін.

Академічний тлумачний словник української мови трактує розвиток як процес, в результаті якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого [191].

Близькими за сутністю до поняття «розвиток» категоріями є такі, як: еволюція (рух від однорідного до різнорідного, єдність диференціації та інтеграції, досягнення соціальної рівноваги в процесі адаптації системи до внутрішніх і зовнішніх змін); прогрес (тип чи напрям розвитку, для якого характерним є перехід до більш досконалого стану об'єкта); модернізація (сукупність взаємопов'язаних процесів нагромадження капіталу, мобілізації ресурсів, розвитку виробництва та підвищення продуктивності праці); генезис (виникнення або процес формування); рух (сукупність змін суб'єкта; є більш широким поняттям, яке охоплює поняття розвитку); зростання (є складовою частиною розвитку; тобто зростання – це кількісний розвиток, а розвиток – якісне зростання) [16; 27; 90].

Існують приклади ототожнення даних понять, що є не завжди вірним з теоретико-методологічної точки зору. Однак, при застосуванні поняття «розвиток» стосовно до людини дослідники акцентуються увагу передусім на прогресивній спрямованості розвитку, зміні якісних характеристик людської особистості у бік удосконалення, поліпшення.

По відношенню до соціально-економічних систем науковці найчастіше розрізняють три типи розвитку: екстенсивний (ґрунтується на виробничих факторах, передбачає кількісні зміни та призводить до нагромадження більшої кількості факторів за тієї ж продуктивності), інтенсивний (базується на інвестиціях, формує якісні зміни та забезпечує підвищення ефективності (віддачі) за рахунок інтенсифікації) та інноваційний (заснований на інноваціях, включає якісні та структурні зміни та дозволяє досягати підвищення ефективності (віддачі) на основі інноваційного прориву) [20].

Розвиток персоналу може бути загальним і професійним.

В.А. Савченко, поряд з розвитком персоналу, виділяє також гармонійний та професійний розвиток особистості. Гармонійний розвиток особистості – це різнобічний процес набуття та вдосконалення фізичних, психологічних, моральних і економічних якостей особистості в їх розмірності, злагодженому поєднанні й органічній єдності. Професійний розвиток особистості є порівняно вужчим поняттям та відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, включає в себе оволодіння особистістю потрібних теоретичних знань, умінь та практичних навичок, соціальних норм поведінки, системи моральних цінностей і економічних якостей [175].

Людський розвиток – безперервний процес нарощування можливостей людини через підвищення її потенціалу та розширення функцій, має забезпечити кожному члену суспільства максимальну реалізацію можливостей в усіх сферах життєдіяльності, у тому числі довге та здорове життя, доступ до необхідних для забезпечення гідного рівня життя ресурсів, участь у житті суспільства [25].

Професіоналізм може бути охарактеризований як складний процес оволодіння суб'єктом певним набором знань, навичок та вмінь, які дають йому змогу якнайкраще застосовувати набуті знання на практиці та прагнути самовдосконалення. Він визначає здатність особистості ефективно виконувати професійні функції [229].

Таким чином, професіоналізм тісно пов'язаний з освітою. Здатність людини до праці залежить від рівня і якості загальних та професійних знань, що здобуває людина перш за все на базі загальної середньої освіти, потім отримуючи вищу освіту і продовжуючи своє навчання протягом життя. Саме ці показники визначають інтелектуальний потенціал робітників і фахівців.

Теоретичний аналіз сутності поняття «розвиток персоналу» та «професійний розвиток працівників» дозволяє констатувати наявність суттєвої різноманітності підходів до їх трактування (табл. 1.1).

Проведений аналіз визначення «професійний розвиток» показує, що автори мають доволі відмінні підходи до його тлумачення, з одного боку, це «система», а з іншого – «процес». Система ототожнює сукупність процесів, що взаємодіють, а поняття «процес» характеризує послідовність дій, спрямованих на кінцевий результат. Окремі дослідники розглядають процес професійного розвитку у вузькому значенні, зазначаючи, що це безпосередньо навчання працівників та підвищення кваліфікації. Тоді як інші, наприклад, В.А. Савченко ширше характеризує дане поняття – з боку кар'єрного росту завдяки професійному навчанню та формуванню нового керівного складу на підприємстві; класифікує професійне навчання робітників за видами, типами, характером та формами професійного навчання. О.В. Крушельницька та О.А. Грішнова також трактують визначення «професійний розвиток» у широку значенні, починаючи від підготовки працівників до їх перепідготовки і підвищення кваліфікації. Натомість, Закон України «Про професійний розвиток працівників» містить досить вузьке тлумачення терміну – тільки з точки зору саме процесу навчання.

Таблиця 1.1

Основні підходи до визначення поняття «професійний розвиток працівників» та близьких за змістом категорій

№	Визначення	Автор/ джерело
1	2	3
1	Професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.	Закон України «Про професійний розвиток працівників» [159]
2	Сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації. В широкому ж розумінні розвиток персоналу також охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших.	Грішнова О.А. [131]
3	Професійний розвиток – набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності.	Семикіна М.В., Орлова А.А. [181]
4	Розвиток персоналу представляє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло питань, пов'язаних не лише із здатністю і готовністю працівників навчатися, підвищувати свій кваліфікаційний рівень, але й із певними психо-емоційними особливостями людей	Червінсь-ка Л.П. [217]
5	Системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.	Савченко В.А. [175]
6	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.	Скляр Є.П. [150]
7	Професійний розвиток особистості фахівця характеризується як складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями та рисами, має відкритий, нерівномірний характер.	Ягупов В.В. [233].
8	Професійний розвиток персоналу – 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.	Левченко А.О. [96]

Продовження табл. 1.1

1	2	3
10	Набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності; процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад.	Крушельницька О.В., Котвицький А.А. [95, с. 101]

Джерело: узагальнено автором.

Відзначимо, що у широкому розумінні професійний розвиток включає засоби, спрямовані на професійну адаптації працівника, відбір кандидатів на вакантні посади, проведення атестації, планування ділової кар'єри; службово-професійне просування.

У цьому контексті цілком слушною є точка зору А.О. Левченко щодо того, що, 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 [104].

Слід враховувати, що за сучасних умов організація професійного розвитку працівників має підпорядковуватися вимогам і відповідати трендам інноваційної моделі економіки.

В цілому, інноваційний шлях розвитку за своєю суттю орієнтований на збільшення доходів, на відміну від екстенсивного і інтенсивного варіантів розвитку, орієнтованих на збільшення обсягів виробництва і зниження витрат, відповідно. Крім того, орієнтація суб'єкта господарської (підприємницької) діяльності на інноваційний розвиток дозволяє йому

адаптуватися до змін умов зовнішнього середовища і тривалий час утримуватися на ринку. Безпосередньо інноваційний процес може бути охарактеризований як перетворення наукового знання в інновацію, яка задовольняє нові суспільні потреби, або як послідовний ланцюг дій, що охоплює всі стадії створення новинки та її впровадження у практику [102].

Сучасні тенденції професійного розвитку працівників, за оцінками вітчизняних фахівців, мають певні відмінності, якщо розглядати їх у рамках світового масштабу чи на рівні окремої організації (рис. 1.1).

Рис. 1.1. **Характеристика сучасних тенденцій професійного розвитку працівників**

Джерело: побудовано автором на основі [7].

Дослідження понятійно-категоріального апарату дозволило нам визначити сутність поняття «професійний розвиток працівників» у якості безперервного процесу професійного навчання, здатного забезпечити оновлення та здобуття нових знань, умінь, навичок, компетентностей та використання знань у професійній діяльності, генерування на їх основі нових знань, отримання ефективних результатів на індивідуальному, корпоративному й державному рівнях у поточній та стратегічній перспективах. Даний процес повинен бути гнучким у застосуванні найбільш доцільних форм і методів професійного розвитку відповідно до потреб зовнішнього і внутрішнього ринку праці в умовах інноваційних змін.

Система професійного розвитку персоналу на підприємстві спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг). Система включає в себе: професійне навчання персоналу; атестацію персоналу, який згідно з класифікацією професій належить до відповідних професійно-посадових категорій; сертифікацію персоналу; формування резерву керівників підприємств, установ та організацій [64].

Метою системи безперервного професійного розвитку є формування всебічно розвинутої особистості, підготовленої до забезпечення економічного і соціального прогресу суспільства. При цьому завданнями, вирішення яких має забезпечувати зазначена система, є такі: стабільне функціонування економіки країни; забезпечення розвитку всіх галузей економіки; підготовка висококваліфікованих працівників; упровадження новітніх технологій; вивчення досвіду інших держав; вивчення досвіду провідних підприємств; ознайомлення з новими технологіями; правова освіченість працівників; соціальна відповідальність працівників [101].

На наше переконання, в умовах інноваційних змін теоретичним базисом організації безперервного професійного розвитку працівників є наступні елементи (рис. 1.2).

До професійно-кваліфікаційних якостей працівника можуть бути віднесені: рівень освіти, професія, спеціальність, рівень (ступінь) кваліфікації, стаж роботи за певною професією, спеціальністю, посадою, досвід роботи у певних галузях економіки, продуктивність праці та ін. Особистісні якості можуть включати такі характеристики, як нестандартність мислення, комунікабельність, організаторські здібності, певні зовнішні дані, відсутність обмежень (протипоказань) для здійснення деяких видів діяльності (робіт) за станом здоров'я та ін. [211].

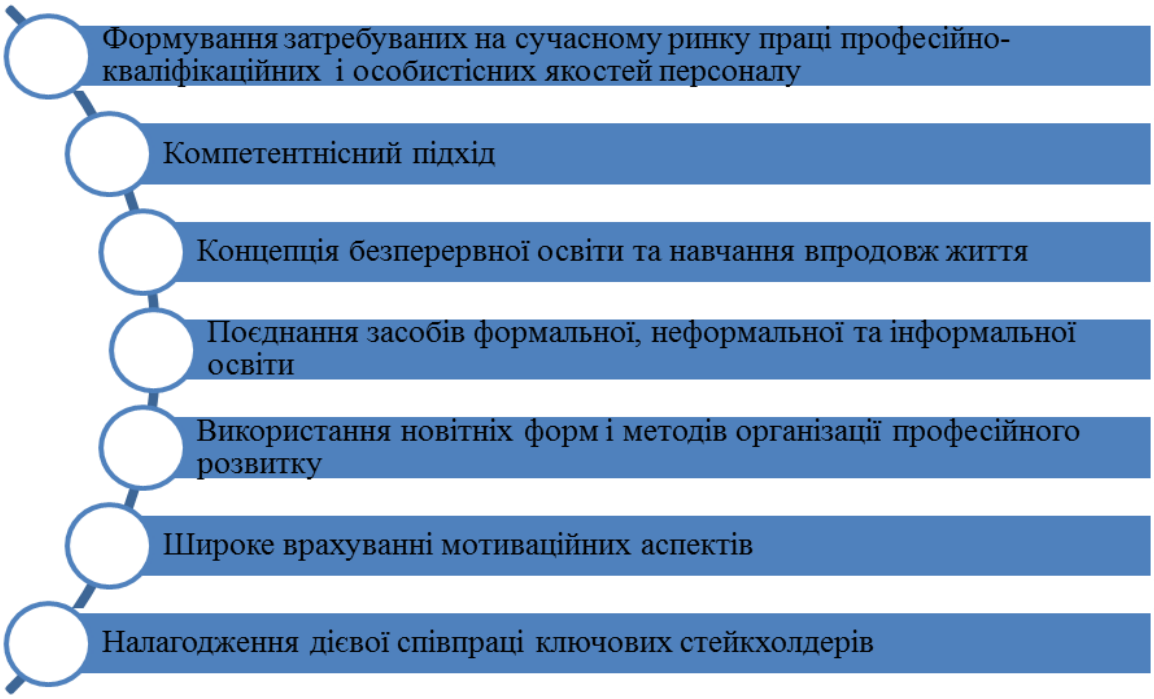

Рис. 1.2. **Теоретичний базис організації професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін**

Джерело: побудовано автором.

Серед актуальних індикаторів якості трудового потенціалу, які в комплексі формують його так звану нову якість, Л.В. Шаульська виокремлює високу адаптивність, мобільність, резистентність до зовнішніх дестабілізаційних впливів і, насамперед, здатність до саморозвитку в процесі колективного пізнання й творення [224].

Вважаємо, що за новітніх умов розвитку глобалізованого світового економічного простору до числа найбільш актуальних якостей працівників доцільно віднести: здатність до систематичного самовдосконалення і саморозвитку, командної роботи, комунікабельність, креативність та інноваційний тип мислення, гнучкість, мобільність, цілеспрямованість.

Компетентність у широкому сенсі визначається як поглиблене знання предмета або освоєне вміння; вона передбачає постійне оновлення знань, оволодіння новою інформацією для успішного вирішення професійних завдань і включає в себе як змістовий (знання), так і процесуальний (уміння) компоненти [171].

Компетентнісний підхід базується на принципах фундаменталізації, гуманізації і демократизації освіти, спрямування його на особистісний розвиток людини, формування в неї вміння використовувати набуті знання, бути готовим змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, активно діяти, швидко і правильно приймати рішення, навчатись протягом життя [32]. Даний перелік може бути доповнений також спрямованістю на формування здатності працівника не лише до засвоєння й використання нових знань, але й до активного створення власних нових знань в умовах мінливого зовнішнього та внутрішнього середовищ.

Запровадження компетентнісного підходу у навчанні має наступні переваги: залучення роботодавців, що дає змогу визначити регіональні та національні потреби ринку праці та розробити адекватні навчальні програм, які відповідають цим потребам; змога одночасно навчатись та працювати: пропозиції стажування і проходження практики розглядаються як перший крок до подальшого працевлаштування; дозволяє зробити правильний вибір: надавати всі необхідні дані про можливі програми і їх особливості як для потенційних учасників, так і для роботодавців; усунення бар'єрів на шляху до вузькоспеціалізованого професійного навчання та доступ до допоміжних послуг і супровідної підтримки; координація спільної роботи центрів зайнятості, місцевих роботодавців, освітніх закладів та інших державних та приватних організацій [182].

Безперервна освіта формує якісно новий рівень розвитку особистості, дозволяючи ефективно розв'язувати сучасні соціально-економічні завдання, відтворювати соціальну й професійну структуру суспільства [204].

Основні функції безперевної освіти представлені на рис. 1.3.

Навчання впродовж життя передбачає зростання інвестицій у людей і їх знання, набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання, охоплюючи все цілеспрямоване навчання, формальне чи неформальне, з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності [186].

Рис. 1.3. **Характеристика основних функцій безперервної освіти**

Джерело: побудовано автором на основі [223].

У рамках концепції навчання впродовж життя прийнято розрізняти формальну, неформальну та інформальну освіту (рис. 1.4).

Формальна освіта – це освіта, спрямована на одержання або зміну освітнього рівня та кваліфікації в навчальних закладах та установах освіти згідно з визначеними освітньо-професійними програмами і терміном навчання, заходами державної атестації, що підтверджується отриманням відповідних документів про освіту [35].

Неформальна освіта – це здобуття знань, умінь і навичок для задоволення освітніх особистісних потреб, не регламентоване місцем здобуття, терміном та формою навчання, заходами державної атестації [35].

Згідно з Законом України «Про освіту», інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям [158].

При цьому основними формами здобуття освіти в Україні визнаються інституційна, включаючи як очну, так і заочну, дистанційну, мережеву; індивідуальна, у тому числі навчання на робочому місці (на виробництві); дуальна [158].

У даний час відсутній єдиний підхід до розуміння співвідношень між формальною, неформальною та інформальною освітою. Крім того, деякі дослідники виокремлюють також напівформальну освіту, наприклад,

Дж. Гольдштейн, характеризуючи її як освітнє середовище ширших пропорцій, в якому як учитель, так і учень чітко усвідомлюють свої навчальні наміри, тобто як інтерактивне середовище [252].

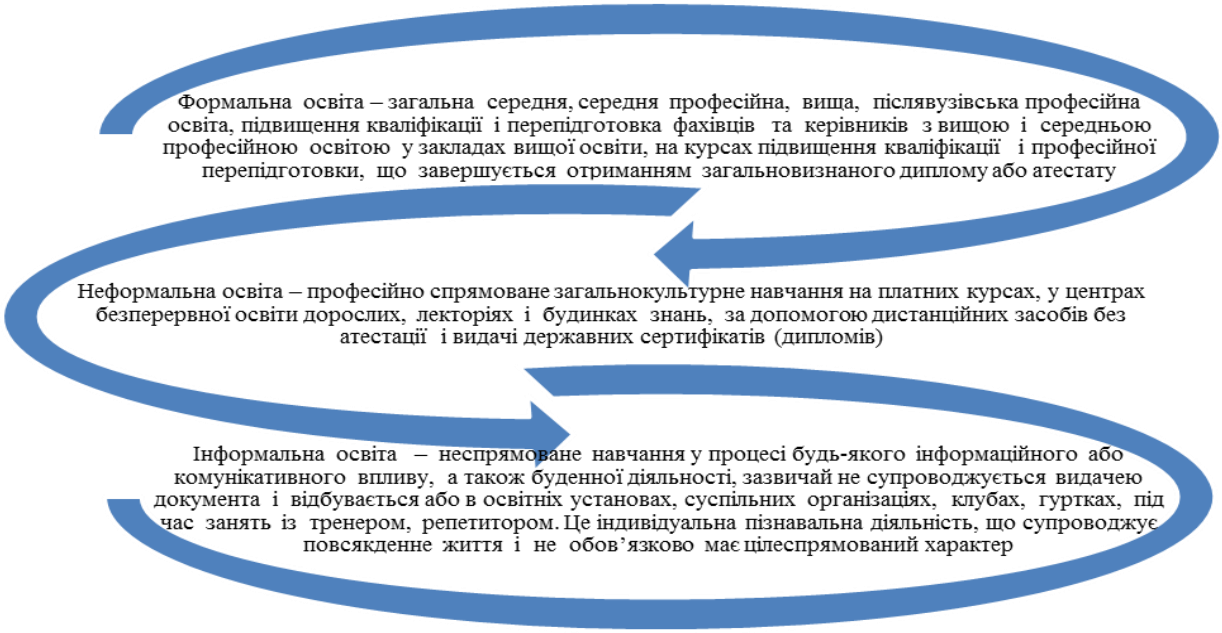

Рис. 1.4. **Типологія видів освіти у рамках концепції навчання впродовж життя**

Джерело: побудовано автором на основі [200].

Порівнюючи ключові риси формальної та неформальної освіти, Д.Д. Плинокос та М.О. Коваленко констатують наявність низки суттєвих відмінностей за ознаками включеності в національну систему освіти, управлінським впливом, тривалістю, ступенем централізації, оцінкою результатів тощо (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Детермінуючі риси формальної та неформальної освіти

Формальна освіта	Неформальна освіта
відбувається в державних навчальних закладах, або таких, що визнані державою	відбувається поза національною системою освіти
керується державою	керується актуальними потребами ринку
довгострокова	переважно короткострокова
безперервна, регламентована	протікає в будь-якому зручному режимі для того, хто навчається
централізована	децентралізована
зовнішнє оцінювання результатів навчання	спирається на самооцінку
групова	індивідуальна, або в малокількісній групі

Джерело: складено автором на основі [145].

Щодо класифікації форм і методів організації професійного розвитку працівників необхідно закцентувати увагу, що за сучасних умов діджиталізації усіх сфер життя і трудової діяльності, широкого впровадження ІКТ відбувається суттєве зміщення пріоритетів у бік використання інтерактивних технологій, засобів дистанційного навчання.

З одного боку, перевагою трудової діяльності в умовах формування знаннєвого суспільства, на думку Л.К. Семів, є можливість нівелювання категорії відстані, чому сприяє розвиток інформаційно-комунікаційних технологій. З іншого боку, розвиток ІКТ у сфері обміну інформацією та знаннями вимагає від кожного працівника опанування навичками їх досконалого володіння [183].

У свою чергу, розвиток технологій спонукає до розвитку персонал-технологій, пов'язаних зі штучним інтелектом, роботизацією, автоматизацією, організацією цифрового робочого місця, збором даних про працівників для розроблення персоніфікованих пропозицій для них [207].

У сучасних умовах відбувається ускладнення методів організації професійного розвитку працівників, що віддзеркалюється в їх класифікації на довгострокові та короткострокові, індивідуальні та групові, активні та пасивні, формальні, неформальні та інформальні тощо.

Традиційно, форми організації професійного навчання класифікують на такі, що реалізуються безпосередньо на робочому місці та поза його межами. Так, В.А. Савченко до форм навчання безпосередньо на робочому місці відносить: інструктаж, учнівство (копіювання), ротацію, наставництво, коучинг, баддинг, стретчинг, метод ускладнених завдань, а до навчання поза робочим місцем в організації та за її межами такі форми, як: урок, лекція, контактні заняття, розгляд практичних ситуацій (кейсів), ділові ігри, моделювання, тренінг сенситивності, цільові професійні тренінги, рольові ігри, самостійне навчання, відкрите навчання, дистанційне навчання, електронне навчання та інші форми навчання [174].

О. Бульвінська до найактуальніших форм і методів професійного розвитку зараховує: курси підвищення кваліфікації, стажування, аналіз професійного досвіду колег, конференції, круглі столи, семінари різного рівня, навчання на тренінгах, курсах, коучинг-сесіях, використання онлайнових форм: освітніх сайтів, порталів, форумів, професійних і наукових спільнот, вебінарів, відеоконференцій, масових відкритих онлайн-курсів, опрацювання літератури, періодичних видань професійного спрямування, самоаналіз власного професійного досвіду [14].

В цілому, інтерактивні освітні технології дають змогу суттєво збільшити обсяг засвоєння матеріалу. Розмаїття методів, які використовуються на тренінгових заняттях, пояснюється особливостями сприйняття людини. Так, людина запам'ятовує 10% прочитаної інформації, 20% – почутої, 30% – побаченої, 50% – почутої та побаченої, а також 80% – висловленого та 90% – висловленого і виконаного [173].

Пріоритетами розвитку людського потенціалу виступають: підвищення гнучкості системи розвитку людського потенціалу та її орієнтація на кінцеві результати виробництва; рух від фрагментарного підвищення кваліфікації до інтегрованого, цілісного розвитку людини; перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку, які замінюють знання на рівні доктрини на справжні знання, що забезпечуватиме професійну мобільність працівника [198].

Не менш важливим є широке врахування мотиваційних аспектів професійного розвитку працівників, зростання їх зацікавленості щодо участі у професійному навчанні та застосуванні його результатів у практичній роботі. При цьому сукупність мотивів для самих найманих працівників, роботодавців, державних інститутів та інших учасників організації процесу професійного розвитку буде відрізнятися.

Мотивація професійного розвитку, на думку М.В. Семикіної, А.А. Орлової, слугує результатом взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на людину на різних економічних рівнях, з боку усіх

соціальних партнерів, формуючи його зацікавленість у постійному нарощуванні професійних знань, вмінь, трудових та професійних навичок, компетенцій [181].

На думку В.М. Петюха, особлива увага повинна бути приділена саме формуванню внутрішньої мотивації фахівців, яка є набагато ефективнішою у порівнянні зі зовнішньою, оскільки ґрунтується на автономії поведінки, а не на зовнішньому контролі, примусі [143].

І, зрештою, ефективна організація професійного розвитку працівників є неможливою без налагодження дієвої співпраці ключових стейкхолдерів.

Аналізуючи напрями модернізації економічних відносин між секторами вищої освіти і підприємництва, Н.І. Холявко виокремлює, у тому числі, освітній вектор, який передбачає підготовку для інноваційно активних підприємств кадрів, спроможних навчатись протягом життя та демонструвати високу продуктивність праці в умовах формування економіки інформаційного типу. Співробітництво за цим вектором з боку підприємств включає: формування замовлень на підготовку кадрів у розрізі професійної та кваліфікаційної структури; конкретизацію та регулярне оновлення переліку вимог до знань і професійних компетенцій студентів; створення умов для організації повноцінного практичного навчання студентів (практики, стажування, майстер-класи досвідчених фахівців, участь у студентських круглих столах, конференціях та інших заходах тощо); а з боку закладів вищої освіти – організацію навчального процесу відповідно до запитів роботодавців; гарантування високого якісного рівня освітніх послуг; належне матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу, регулярне оновлення інформаційно-комунікаційних технологій, використання ліцензованого профільного програмного забезпечення, інформатизацію навчання; впровадження інновацій та нових форм навчання, що ґрунтуються на сучасних інформаційних техніко-технологічних потужностях (дистанційна освіта); формування у студентів додаткових компетенцій, залучення до дослідної діяльності тощо [209].

Слід також активізувати та поширити створення бізнес-інкубаторів на базі ЗВО за підтримки крупних компаній, створення середовища co-working, IT-hub та інші форми підлаштування навчання відповідно до вимог сучасного ринку праці [205].

Таким чином, сформований підхід до розуміння сутності професійного розвитку працівників (як процесу безперервного навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання персоналу з метою формування і підтримання в актуальному стані знань, умінь та навичок, набуття необхідних фахових і особистісних якостей, підвищення продуктивності трудової діяльності) відрізняється від існуючих акцентуванням уваги на створенні умов і стимулів для працівників не лише до отримання й накопичення знань, «уміння навчатися» й використовувати знання на практиці, але й систематично генерувати «власні» інноваційні знання задля отримання корисного ефекту на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях у поточній і стратегічній перспективах.

Сучасне конкурентоспроможне підприємство потребує впровадження нових технологій та оснащення його відповідною технікою інноваційного типу, при цьому надзвичайно актуальними завданнями залишаються організація професійного розвитку працівників, підвищення їх кваліфікації та якості трудового життя.

1.2. Сучасні моделі державного регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін: вітчизняний та зарубіжний досвід

За сучасних умов без стимулювання інноваційної спрямованості економіки держави є неможливим її розвиток. Основу інноваційної економіки складає високотехнологічне виробництво, що обумовлює підвищення вимог до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників, зокрема підвищується значення інтелектуальної складової

працівників. Поряд з цим інтенсивне впровадження в процес виробництва наукоємних технологій створює потребу в регулярному вдосконаленні знань, вмінь та навичок найманих працівників, що обумовлює необхідність створення ефективної системи безперервного навчання протягом життя та посилення чинників, що підвищують мотивацію до професійного розвитку.

Саме тому епоха XXI-го століття – це не тільки новий орієнтир розвитку, але і, в першу чергу, трансформаційний перехід до інтелектуалізації як посилення знаннєємності процесу професійної діяльності сучасних працівників [44].

Згідно останнім дослідженням, якщо у минулому столітті обсяг знань збільшувався у двічі кожні тридцять років, то зараз кожний рік знання оновлюються, за деякими оцінками, на 15% [139]. У зв'язку з цим підвищуються вимоги суспільства до якості професійної освіти, постійно оновлюються технології навчання, змінюються економічні умови, в яких працюють заклади вищої освіти, загострюється конкурентна боротьба на ринку освітніх і наукових послуг, змінюється позиція держави по відношенню до вищої освіти. Науковці спостерігають таку тенденцію: чим освіченіша людина, тим більше вона має потребу постійно оновлювати свої знання. Це пояснюється і прагненням до кар'єрного зростання та попиту на таких працівників, підвищення рівня мобільності, до збільшення оплати праці, так і особистісною мотивацією до розвитку [42].

Державне регулювання у сфері професійного навчання та розвитку працівників повинно забезпечувати: створення та вдосконалення нормативно-правової бази сфери професійного розвитку працівників; визначення загальних стратегічних орієнтирів, формування системи державних пріоритетів професійного навчання та розвитку працівників із урахуванням галузевих трансформацій, технологічних та соціальних змін; відповідні інституційні трансформації в означеній сфері; формування моделі державної фінансової підтримки безперервної освіти громадян; використання інструментів опосередкованого стимулювання компаній та фізичних осіб до

спільного несення витрат на фінансування навчання та розвиток працівників шляхом введення спеціальних податкових пільг, звільнення від виплати податків або кредитів, забезпечення навчальних відпусток тощо [3].

Систематизацію методів та інструментів державного регулювання професійного розвитку працівників наведенено на рис. 1.5.

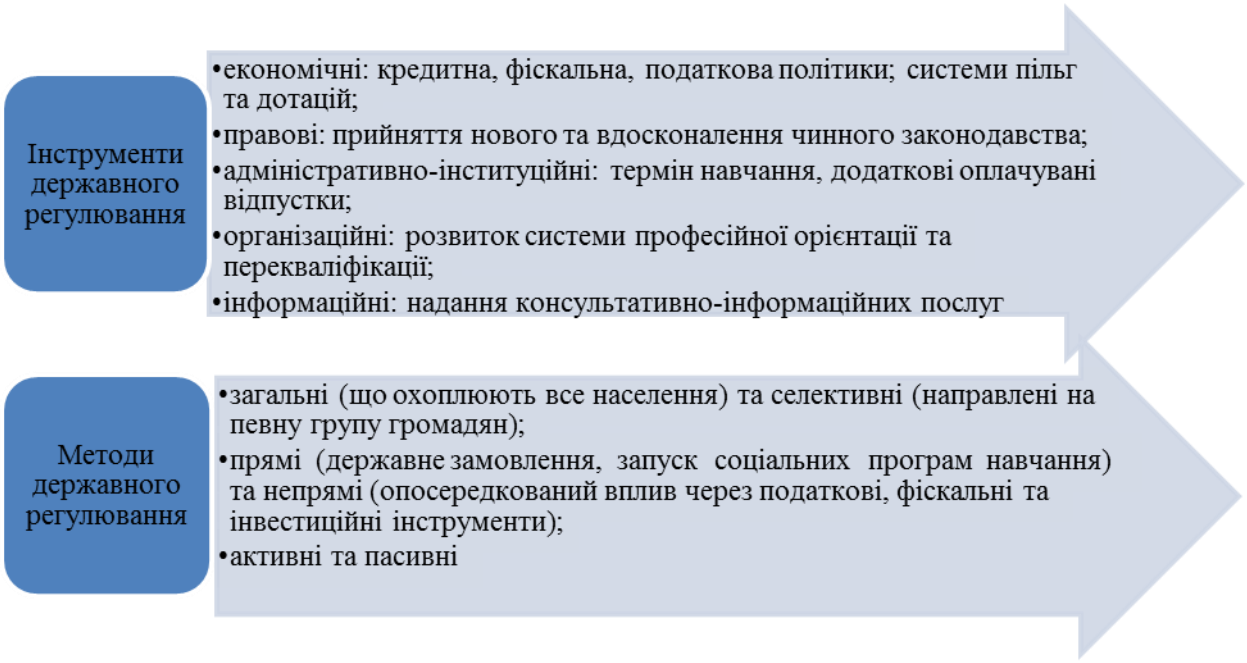

Рис. 1.5. **Систематизиція методів та інструментів державного регулювання професійного розвитку працівників**

Джерело: побудовано автором на основі [91].

На рівні підприємства сучасна модель безперервного професійного розвитку кадрів передбачає: створення системи формування інтелектуального потенціалу підприємства, системи безперервного професійного розвитку персоналу та системи соціального захисту працівників; створення сучасного навчально-виробничого і організаційно-методичного комплексу з професійного навчання і розвитку персоналу; використання сучасних інформаційних технологій в системі професійного навчання і розвитку персоналу; вдосконалення всередині підприємства систем та стандартів в рамках бізнес-процесів; системи сертифікації та атестації персоналу, а також контролю за вчасністю та якістю підвищення

кваліфікації персоналу; системи управління знаннями; створення навчально-наукового виробничого комплексу, що буде керувати підготовкою висококваліфікованого персоналу, який забезпечуватиме розвиток підприємства [239].

Розрізняють низку чинників впливу на стан професійного розвитку кадрів в країнах світу. Так, С.Р. Пасєка виокремлює групи природних, економічних, інноваційно-інформаційних, інституційно-правових, демографічних та соціокультурних чинників [138].

Досліджуючи тенденції розвитку ринку інноваційної праці, І.Л. Петрова констатує, що вони формуються під впливом факторів попиту (інноваційна активність підприємств, динаміка інновацій, упровадження інновацій, ринкової інноваційної інфраструктури) і факторів пропозиції (розвиток науки і освіти, чисельність працівників, зайнятих у сфері інноваційної діяльності, рівень професійно-кваліфікаційної підготовки інноваційних працівників, готовності до інновацій, інноваційної зайнятості) [141].

До факторів, які перешкоджають професійній підготовці кадрів в Україні, О.А. Магопець та А.О. Левченко відносять: дефіцит часу для неї; високий рівень альтернативних витрат; обмежені технічні можливості й фінансові ресурси; побоювання за «переманювання» навчених працівників більш конкурентоспроможними підприємствами; нечітке бачення переваг, які можна отримати шляхом професійної підготовки робочої сили [119].

У свою чергу, в економічно розвинених країнах історично склалися різні форми державного впливу, методів оподаткування і регулювання сфери розвитку персоналу (табл. 1.3). Так, у Франції реалізується модель державного втручання, у рамках якої держава регулює систему професійної освіти у співробітництві із соціальними партнерами. Урядом Франції встановлено обов'язкові податки і збори для забезпечення участі роботодавців у розвитку персоналу. Усі юридичні особи сплачують податок у розмірі 0,5% валового фонду оплати праці на фінансування програми «Учнівство», а також збір у розмірі 0,1-0,3% на потреби навчання, що чергується [110].

Таблиця 1.3

Підходи до професійного розвитку працівників в країнах Європи

Система професійної підготовки	Характеристика системи професійної підготовки	Недоліки	Переваги
Французька професійна система освіти	- професійна підготовка здійснюється окремо від робочого місця; - гроші на перенавчання ідуть централізовано, а також з податків роботодавців - для навчання залучають викладачів - підвищення кваліфікації та перепідготовка є кінцевою метою, яка впливає на соціальний та виробничий статус.	відсутність зв'язку з виробництвом. Теоретична підготовка за фахом не завжди встигає за швидкою зміною техніки, матеріалів, номенклатури продукції і, відповідною мірою, відстає від розвитку виробництва	альтернативна форма професійної підготовки, яка вважається найефективнішою формою підготовки кваліфікованих кадрів, оскільки поетапне і паралельне нарощування складності навчання та праці прискорює освоєння сучасних процесів
Німецька професійна система освіти	- професійна підготовка здійснюється безпосередньо на підприємстві; - держава не зобов'язана фінансувати курси, цим займаються самі роботодавці; - на підприємствах займаються підготовкою інструкторів, які самостійно мають право навчати працівників.	держава підтримує лише малозабезпечену частину населення	- дуальна система навчання; - система професійного розвитку праців-ників в Німеччині тісно зв'язана зі сферою зайнятості, що позитивно впливаю на зайнятість молодих працівників
Професійна система освіти Великобританії	стимулювання процесу професійного навчання здійснюється шляхом надання пільг певним підприємствам щодо сплати податків, у відповідності до проведеного навчання, а також шляхом створення індивідуальних навчальних рахунків, у перерахуванні коштів на які беруть участь не тільки держава та роботодавець, а й сам працівник, отже, має місце як спільна зацікавленість, так і відповідальність за досягнуті результати.	держава підтримує лише малозабезпечену частину населення	функціонування солідарної системи професійного розвитку (держава-роботодавець-працівник); держава стимулює професійного навчання персоналу, здебільшого надаючи звільнення від різних податків тощо
Скандинавські країни	Роботодавці і профспілки за сприяння уряду засновують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови витрат яких регулюються колективними договорами.	держава підтримує лише малозабезпечену частину населення; організації не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання	Програми надання грантів для підвищення кваліфікації працівників.

Джерело: складено автором на основі [110] та [111].

Іншим чином вирішується питання інвестування у розвиток кадрів у Великобританії, де відійшли, на відміну від Франції, від практики обкладання спеціальним податком на навчання. Стимулювання процесу професійного навчання здійснюється шляхом надання пільг певним підприємствам щодо сплати податків, у відповідності до проведеного навчання, а також шляхом створення індивідуальних навчальних рахунків, у перерахуванні коштів на які беруть участь не тільки держава та роботодавець, а й сам працівник, отже, має місце як спільна зацікавленість, так і відповідальність за досягнуті результати [110].

Особливо вагомими є досягнення Великобританії щодо розробки й впровадження стандарту «Інвестори в людей» (Investors in People), який дозволив забезпечити ще більшу організаційну спрямованість на збільшення інвестицій підприємств у розвиток людського капіталу, базуючись на принципах виконання зобов'язань, планування, дієвості та оцінки.

Стандарт пропонує низку переваг для компаній, керівництва, співробітників та клієнтів (рис. 1.6).

Рис. 1.6. **Переваги впровадження стандарту «Інвестори в людей»**

Джерело: побудовано автором на основі [169].

У ряді європейських країн, зокрема у Німеччині, Данії, Нідерландах, реалізуються моделі, для яких характерними є висока роль соціальних партнерів у сфері професійного навчання і розвитку, а держава визначає лише загальні рамки цієї роботи [2].

Як видно з табл. 1.3, спільними рисами для більшості економічно розвинених країн світу характерним є те, що велика увага приділяється безперервному професійному розвитку та навчанню протягом життя. Цей процес відбувається здебільшого за рахунок роботодавців та безпосередньо самих працівників, проте на державу покладається важлива роль – регулювати цей процес, але вся ця система носить солідарний характер. Держава створює сприятливе підґрунтя, стимулюючи професійне навчання персоналу, здебільшого надаючи звільнення від різних податків [42].

В цілому, провідними методологічними підходами, що враховують європейські стратегії розвитку професійної освіти, в Україні є такі (рис. 1.7).

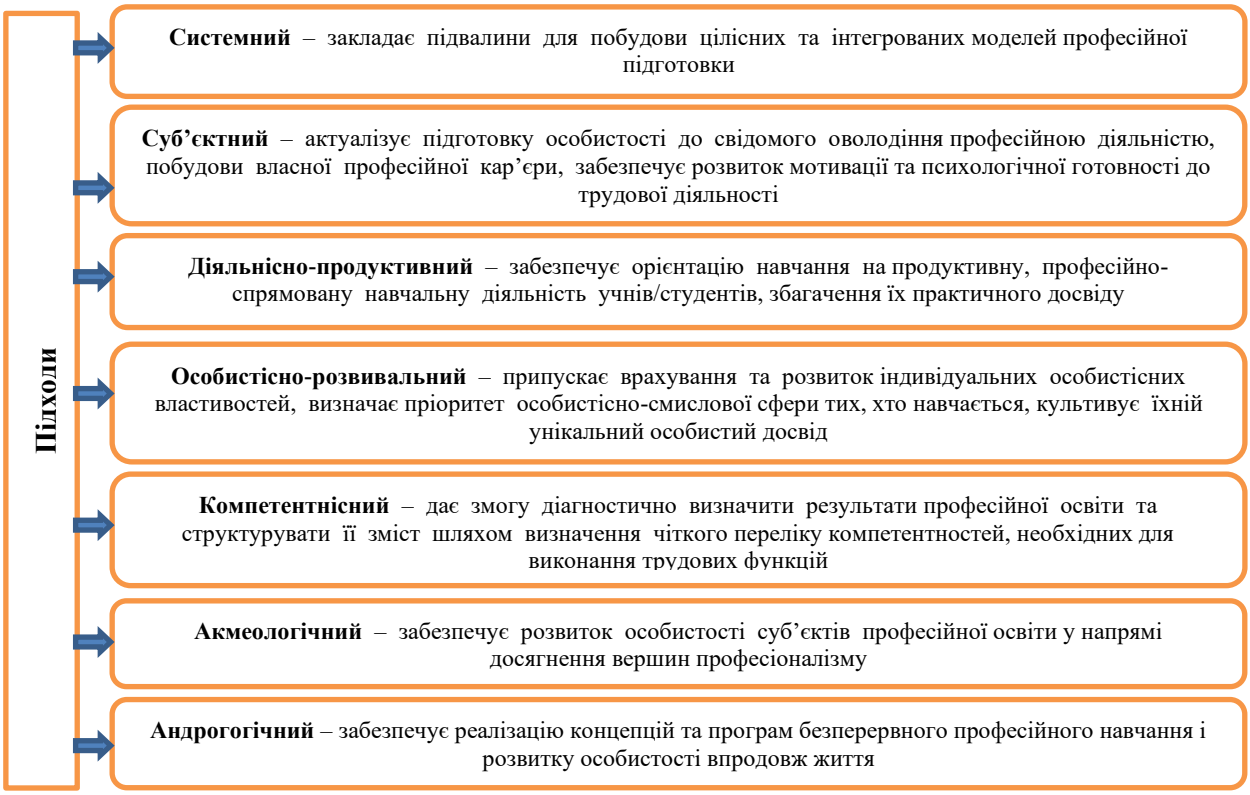

Рис. 1.7. **Характеристика підходів, що враховують європейські стратегії розвитку професійної освіти, в Україні**

Джерело: побудовано автором на основі [168, с. 24-25].

Для України характерними є поєднання як французької, так і німецької моделі професійної системи освіти, оскільки підвищення кваліфікації часто відбувається окремо від місця роботи працівника, фінансування здебільшого має державний характер, але, нажаль, сучасна система професійного розвитку працівників не забезпечує навчання протягом життя для всіх працівників підприємств [42].

На основі аналізу сукупності існуючих стратегій безперервної освіти в країнах світу виокремлюють три основні моделі: I тип (паралельна) – розвиток системи безперервної освіти відбувається паралельно з традиційними системами, а головне призначення полягає у задоволенні навчальних потреб людей з низьким рівнем освіти; II тип (паралельно-трансформаційна) – розвивається паралельно з традиційною системою, проте виступає у якості системи, яка повинна вплинути на традиційну систему і змінити її в напрямку досягнення безперервності освіти; III тип (трансформаційна) – безперервна освіта розглядається як основний і послідовний план для зміни існуючої системи освіти [96].

Стосовно ж типів фінансування професійного розвитку працівників у світі виділяють чотири з них: перший – держава не регулює видатки підприємств на навчання; другий – держава запроваджує прямі фінансові стимули для підприємств, які організують професійну підготовку (відшкодування витрат на неї або гранти); третій – передбачає колективні угоди між профспілками та підприємствами як важливийінструмент фінансування професійного навчання підприємцями; четвертий – спільне фінансування відпусток працівників на період навчання [98].

Досвід закордонних країн у сфері професійного розвитку працівників, який доцільно було б використати в Україні, відображено у табл. 1.4. Такий досвід зводиться до наступного: запровадження спільних програм фінансування професійного розвитку працівників (держава – роботодавець – працівник); надання оплачуваних відпусток на період навчання; надання податкових пільг, субсидій, грантів, практична орієнтованість навчання.

Таблиця 1.4

Пропозиції щодо використання зарубіжного досвіду у сфері професійного розвитку працівників в Україні

Країна	Пропозиції щодо використання досвіду в Україні
1	2
Країни ЄС	У рамках колективних договорів запроваджені оплачувані навчальні відпустки для працівників. Ці відпустки фінансуються із відрахувань від фонду заробітної плати та особистих доходів працівників.
Країни ОЕСР	Стимулювання участі населення працездатного віку до участі в освітніх програмах за рахунок надання субсидій, грантів, займів на пільгових умовах, звільнення від податків, часткового відшкодування вартості навчання (від 25% до 50%).
Великобританія	Запровадження солідарної системи спільного фінансування витрат на навчання з боку держави, підприємств та особисто працівників.
Люксембург	Держава підтримує компанії та окремих осіб для заохочення їх до участі у програмах підвищення кваліфікації (оплачувані відпустки, гнучкі умови роботи, механізми спільного фінансування).
Нідерланди	Законодавчо встановлено необхідність об'єднання двох освітніх підсистем – професійної освіти та освіти дорослих; об'єднання систем навчання на базі закладів професійної освіти та учнівства; створення регіональних навчальних центрів; фінансування професійної освіти у формі одноразової виплати. Здійснюється відкриття індивідуальних цільових рахунків, на які нараховується субсидія, поповнення здійснюється підприємством та працівником, а кошти з них можуть бути витрачені виключно на підвищення кваліфікації.
Японія	Запроваджено бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють професійне навчання робітників. Прийнято закон про сприяння розвитку людських ресурсів, який передбачає систематичний та поетапний вплив на розвиток особистості протягом усього трудового життя з урахуванням професійних інтересів людини, її намірів, здібностей, досвіду та інших якостей, а також зовнішніх факторів: тенденції в технічному та економічному розвитку, ситуація на ринку праці, структурні зміни в економіці, інтернаціоналізація економічних зв'язків. Активна участь Міністерства праці Японії в організації навчання працівників для венчурних, інших малих і середніх підприємств.
Франція	Характерно часткове покриття витрат на професійне навчання за рахунок держави. Акцентується увага на працевлаштуванні молоді (підприємства повністю звільняються від сплати внесків у фонди соціального забезпечення, якщо здійснюють підготовку безробітної молоді у віці від 18-25 років).
США	Концепція безперервної освіти забезпечує: навчання, що організовується за ініціативою самого учня, що переслідує особисті цілі, які пов'язані або з професійним зростанням (підвищення кваліфікації), або з підвищенням соціального статусу (неформальна освіта); навчання за стандартними навчальними програмами, яке передбачає не тільки навчання, але й набуття деякого досвіду трудової діяльності в новій для людини професійній сфері.

Продовження табл. 1.4

1	2
Данія	Превалює орієнтація на довготривалі комплексні програми навчання, які дозволяють як набути необхідних на ринку праці компетенцій, так і удосконалити наявні професійні уміння і навички. Кваліфікація, набута слухачами за конкретною програмою, офіційно визнається всіма соціальними партнерами і приймається ринком праці.
Німеччина, Австрія, Данія, Швейцарія та ін.	Поширеність дуальної системи професійної підготовки, яка: включає в себе поняття робочої діяльності в якості навчальної програми в рамках формального навчання в університеті; формує ефективну систему відносин між зацікавленими сторонами – роботодавцем, викладачем та студентом (працівником), що беруть участь у навчанні, в роботі і формуванні знань і навичок; дозволяє застосовувати інтегративний навчальний план, складений спільно студентом, університетом і підприємством. При цьому держава контролює загальноосвітню частину професійної підготовки, а органи самоврядування підприємців – навчання на виробництві.

Джерело: складено автором на основі [52; 79; 96; 98; 140; 147; 187; 199, с. 78-79;219; 240].

Крім того, особлива увага приділяється розвитку відносин соціального партнерства у сфері професійного розвитку працівників, організації навчання молоді, працівників для інноваційно активних підприємств, суб'єктів малого та середнього бізнесу, впровадженню компетентнісного підходу.

Необхідно підкреслити, що на сьогодні особливості реалізації моделей державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні і світі значною мірою детермінуються процесами регламентування взаємного визнання і підтвердження кваліфікації (у тому числі, отриманої неформальними методами), формуванням національних рамок і систем кваліфікацій, уніфікацією професійних і освітніх стандартів.

В Україні Національна рамка кваліфікацій була затверджена ще у 2011 році. Вона ґрунтується на європейських і національних стандартах та принципах забезпечення якості освіти, враховує вимоги ринку праці до компетентностей працівників та запроваджується з метою гармонізації норм законодавства у сферах освіти і соціально-трудових відносин, сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці. Опис кваліфікаційних рівнів (від 0 до 10) здійснюється за такими компараторами,

як «знання», «уміння/навички», «комунікація», «відповідальність і автономія» [151].

Натомість, низка спроб щодо узгодження Національної системи кваліфікацій в Україні (серед них: проект Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій на період до 2020 року [165], проект Закону України «Про національну систему кваліфікацій» [155]), до теперішнього часу так і не завершилися її офіційним затвердженням. Позитивним кроком у даному напрямі стало нещодавнє прийняття Постанови Кабінету Міністрів України щодо утворення Національного агентства кваліфікацій (від 05.12.2018 р. №1029) [53].

Розробка Національної рамки класифікацій та проекту Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій має ряд переваг та недоліків, що мають значний вплив на професійний розвиток працівників (табл. 1.5-1.6). Основні недоліки полягають у недостатній інформаційній, фінансовій, організаційній підтримці на рівні усіх суб'єктів даного процесу.

Таблиця 1.5

Переваги та недоліки Національної рамки кваліфікацій в Україні

	Характеристика
Переваги	Рамка кваліфікацій здійснює опис системи кваліфікацій, ця система включає десять рівнів, від нульового (здатність адекватно діяти у відомих простих ситуаціях під безпосереднім контролем та готовність до систематичного навчання) до дев'ятого (здатність визначати та розв'язувати соціально значущі системні проблеми у певній галузі діяльності).
	Модернізація системи професійної й вищої освіти, а також навчання працівників протягом життя.
	Збільшення доступу громадян до кваліфікацій та забезпечення міжнародної прозорості визнання кваліфікацій набутих в Україні.
	Підвищення професійної мобільності та конкурентоспроможності робочої сили.
Недоліки	Непоінформованість самих роботодавців щодо необхідності Національної рамки кваліфікації та з питань міжнародного досвіду її використання.
	Розробка діючої Рамки кваліфікацій відбувалась без залучення широкого загалу роботодавців, профспілок, профільних фахівців та структур, а більшою мірою з ініціативи Міністерства освіти і науки України.
	Відсутність вимог інструментального засобу, що дозволило б встановити співвідношення рівнів Національної з Європейською рамками кваліфікацій.

Джерело: складено автором за даними [151] та [165].

Таблиця 1.6

Переваги та недоліки проекту Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій в Україні

	Характеристика
Переваги	Дозволяє розробити систему професійних стандартів у відповідності до різних професій і рівнів кваліфікацій працівників.
	Дозволяє сформувати ефективну інфраструктуру для організації професійного навчання працездатного населення відповідно з наявними професійними стандартами протягом трудового життя.
	Дана система дозволить розробляти професійні та освітні стандарти, які будуть відповідати потребам ринку праці.
	Забезпечення міжнародної прозорості визнання кваліфікацій, набутих в Україні.
	Можливість безпосередньої участі роботодавців у процесі розробки професійних стандартів та їх подальшого врахування у сфері професійної та вищої освіти.
	Підвищення професійної мобільності шляхом можливості отримання професійної кваліфікації на основі отриманих попередньо професійного досвіду і професійних знань.
Недоліки	Профільні державні органи не виявляють активної зацікавленості у впровадженні Національної системи кваліфікацій.
	Фінансування розробки Національної системи кваліфікацій розпорошене, незначне, а сама вона є неефективною через відсутність, у першу чергу, окреслених на державному рівні перспектив розвитку економіки в цілому та професійної і вищої освіти, зокрема, по-друге – через відсутність порядку розробки державних та освітніх стандартів.
	Відсутні активні стимули для роботодавців щодо участі у розбудові системи кваліфікацій в Україні.

Джерело: складено автором за даними [151] та [165].

Виходячи з проведеного аналізу Закону України «Про професійний розвиток працівників», досвіду країн з розвиненою ринковою економікою, вивчення положень Національної рамки класифікацій та проекту Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій на період до 2020 року варто розробити заходи щодо покращення організації професійного розвитку працівників в Україні (рис. 1.8).

Впровадження зазначених заходів сприятиме: по-перше, зменшенню фінансового тягаря на самі підприємства, що проводять навчання, підготовку та підвищення кваліфікації працівників, по-друге, зміна до податкового законодавства дасть змогу, збільшити витрати підприємців на професійний розвиток кадрів без накладання відповідних санкцій за перевищення допустимого відсотку від фонду оплати праці, по-третє, розробка ефективних

механізмів контролю за якістю підготовки персоналу дасть змогу максимально ефективно витрачати кошти на професійний розвиток працівників, по-четверте, як показав закордонний досвід, країни з розвиненою ринковою економікою, проводять підвищення кваліфікації кадрів кожні 3 роки, в деяких випадках кожні 1,5 роки, тому зменшення періодичності підвищення кваліфікації кадрів на українських підприємствах до 3 років сприятиме збільшенню професіоналізму кадрів, по-п’яте, здійснення контролю за проведенням заходів щодо професійного розвитку кадрів та введення санкцій за недотримання цих вимог стимулюватиме керівників підприємств дотримуватись чинного законодавства.

Рис. 1.8. **Заходи щодо вдосконалення організації професійного розвитку працівників в Україні**

Джерело: побудовано автором.

Прийняття Закону України «Про національну систему кваліфікацій» надасть змогу налагодити тісну взаємодії між системою освіти, ринком праці та організаціями громадянського суспільства у відповідності до принципів навчання впродовж життя.

В умовах інноваційних змін ключовою особливістю регулювання професійного розвитку працівників є застосування знаннєорієнтованого підходу, сучасних методів управління знаннями.

Зокрема, актуалізується необхідність залучення працівників до інноваційного процесу як суб'єкта та об'єкта останнього на всіх фазах відтворення (від формування до реалізації), результатом чого є як якісний розвиток самого людського потенціалу, так і накопичення, поширення та подальша матеріалізація нових знань у продуктах і послугах [113].

Основні підходи до визначення понять «знання», «управління знаннями» та близьких за змістом категорій представлено у табл. 1.7. Розрізняють наступні підходи до класифікації знань: явні та неявні знання, формалізовані та неформалізовані знання [9]; емпіричні (засновані на досвіді) та теоретичні знання [120]; емпіричні, концептуальні, системні та регламентовані знання [231]; технологічні (наукові, науково-технічні), продуктові (товарні), кадрові (людські), управлінські (організаційні), ринкові (аналітичні) знання [172].

Слушним є твердження, що управління знаннями піднімає проблему навчання персоналу на якісно новий рівень, коли інформаційні технології, організаційна структура та бізнес-процеси, організаційна культура об'єднуються для створення умов, за якими знання (досвід, уміння, інформація та дані, які мають значення для бізнесу) виявляються, збираються, поширюються й використовуються [62]. При цьому, на мікроекономічному рівні зазвичай домінують не тільки елементи економічного і науково-технічного знання, але й набуті навички працівників, знання, отримані в процесі повсякденного життя, сформовані у людей моральні та психологічні установки, що сприяють утвердженню в їхній свідомості поставленої мети і шляхів її реалізації [185].

М.І. Дрозач виділяє три підсистеми управління знаннями на виробництві: управління формуванням нових знань; управління обміном новими знаннями; управління використанням нових знань [58].

Таблиця 1.7

Основні підходи до визначення понять «знання», «управління знаннями» та близьких за змістом категорій

№	Визначення	Автор/ джерело
1	2	3
1	Знання виступають своєрідним «інструментом», який дозволяє людині засвоювати нову інформацію, знаходити нові зв'язки, формувати нові судження, тобто оволодівати новими знаннями.	Малюкіна А.О. [120]
2	Знання є основою інноваційної діяльності, вони мають цінність лише тоді, коли мають здатність накопичуватись, зберігатись, а в необхідний момент часу передаватись та використовуватись в певному напрямку.	Бабчинська О.І., Боднарчук Л.В., Мамчур Т.Д. [6]
3	Під знанням слід розуміти впорядковану, отриману згідно з індивідуальними когнітивними критеріями інформацію, що має цінність та забезпечує діяльність.	Сікора Я.Б. [189]
4	В економічному сенсі знання трактуються і як економічне благо, і як головний чинник розвитку економіки.	Зварич О.І. [74]
5	Знання не просто сприяють удосконалюванню знарядь праці та основ і принципів організації виробничої діяльності, вони витісняють матеріальні стимули виробництва мотивами самореалізації особистості, нарощування інтелектуального потенціалу, максимального його розкриття в суспільно значущій діяльності.	Токмакова І.В., Войтов І.М., Діденко Я.В. [203]
6	Організаційні знання і навчальна діяльність розглядаються як процеси, завдяки яким люди, команди, організації та групи організацій стають кваліфікованими у створенні, спільному використанні, зберіганні та використанні знань, щоб досягти позитивних змін і поставлених цілей.	Чепелюк М.І. [216]
7	Управління знаннями – це процес спрямування зусиль працюючих в організації людей на опанування, накопичення, розвиток знань і створення на їх основі довгострокових конкурентних переваг.	Бутенко Н.Ю. [17]
8	Knowledge Management – це, насамперед, технологія, спрямована на людей, їх розвиток шляхом засвоєння, пізнання і розповсюдження нового знання.	Гнезділова К.М. [34]
9	Управління знаннями уявляє собою процес передачі знань тими, хто їх має, тобто володіє ними, тим, хто їх потребує, для кого знання є вкрай необхідними для виконання певних виробничих процесів.	Бикова А.Л., Лобза А.В. [9]
10	Система управління знаннями як певна соціальна технологія складається з процесів, що забезпечують визначення та збір знань, сховищ знань, процесів для зберігання, пошуку, вилучення й відображення знань і користувачів.	Давидова І. [48]
11	Управління знаннями є інструментом, за допомогою якого корисні знання можуть бути зібрані, класифіковані і розподілені в організації.	Куценко М.М. [99]
12	Управління знаннями – сукупність видів діяльності, спрямованих на забезпечення нарощування потенціалу інтелектуального капіталу соціально-економічної системи на основі виробництва, розподілу, використання і трансферу знань з метою максимізації прибутку від реалізації інтелектуальної та інноваційної продукції і досягнення конкурентоспроможності взаємодіючих підприємств корпоративного утворення.	Стеченко Д.М. [197]

Продовження табл. 1.7

1	2	3
13	Процес обігу знань не закінчується з виходом нового продукту, оскільки в момент матеріалізації знань у новому продукті (технології) вони стають базовими знаннями для нових інноваційних процесів як всередині структури, яка матеріалізувала знання, так і для інших структур, які реагують на нововведення.	Левченко О.М. [111, с. 42-43]
14	В умовах нової економіки управління знаннями – елемент ділової стратегії, який дозволяє підприємствам швидше вирішувати ринкові завдання за рахунок використання найбільш цінних ресурсів: колективних ноу-хау, здібностей і досвіду працівників.	Дюков В.П., Рибаков І.В., Штока Є.Т. [62]
15	Наявність ефективної системи управління знаннями стає одним з головних факторів оперативної адаптації до змін умов господарювання, програмування цих змін, забезпечення високої конкурентоспроможності і стійкого розвитку на національному і міжнародних ринках.	Ілляшенко С.М., Шипуліна Ю.С., Ілляшенко Н.С., Комарниць-ка Г.О. [77]
16	Управління знаннями – процес, за допомогою якого організація накопичує багатство, опираючись на свої інтелектуальні чи засновані на знаннях організаційні активи. Це чітко окреслене і систематичне управління важливими для організації знаннями і пов'язаними з ними процесами управління, збирання, організації, дифузії застосування і експлуатації з метою досягнення цілей організації. Воно також може бути визначене як підхід до збільшення або створення цінності шляхом активнішої підтримки досвіду, пов’язаного з ноу-хау та знанням, що і як робити, які існують однаковою мірою як у межах організації, так і поза нею.	Соболєв В.О. [193]

Джерело: узагальнено автором.

Як відзначає М.І.Чепелюк, найбільш вживаними є такі стратегії розвитку та управління знаннями в організації: стратегія формування знань; стратегія обміну знаннями; стратегія управління знаннями; стратегія управління інтелектуальним капіталом [216].

Проведене дослідження змісту трактувань вітчизняними вченими сутності управління знаннями дозволило дійти висновку, що для багатьох підходів характерним є розуміння сутності даного процесу у якості ланцюжку «формування – обмін/поширення – використання» (статична модель управління знаннями). Натомість, в умовах інноваційних змін ключовими завданнями виступають також трансформація знань та генерування власних нових знань на основі досвіду щодо використання раніше отриманих знань, тобто актуалізується необхідність переходу до динамічної моделі управління знаннями.

Так, в процесі накопичення нові знання переходять з неявної форми в формальну та інтегруються з існуючими, тим самим забезпечуючи нові можливості інноваційного розвитку [215].

Погоджуємося з твердженням О. Захарової стосовно того, що однією з основних вимог ефективного управління знаннями має бути також розробка і впровадження дієвої системи безперервної та безперебійної продуктивної трансформації неявних знань працівників у явні при одночасному генеруванні, придбанні та поширенні новітніх інноваційних професійних знань [72].

Обгрунтовуючи процес трансформації знань, японські вчені І. Нонака та Х. Такеучі розрізняють чотири моделі [129, с. 88-96]: соціалізація як процес передачі неформалізованих знань, переважно на основі досвіду; екстерналізація як процес оформлення неформалізованого знання у формалізовані концепції (аналогії, гіпотези, моделі); комбінація як процес включення концепцій в систему знань на основі поєднання різноманітних положень формалізованих знань; інтерналізація як процес втілення формалізованого знання у неформалізоване (рис. 1.9).

	Неформалізоване знання	**В**	**Формалізоване знання**
Неформалізоване знання	**Соціалізація**		**Екстерналізація**
Із			
Формалізоване знання	**Інтерналізація**		**Комбінація**

Рис. 1.9. **Чотири моделі трансформації знань** *(І. Нонака, Х. Такеучі)*

Джерело: побудовано автором на основі [129, с. 88].

Як свідчить вітчизняний та зарубіжний досвід, на етапі формування безперервного професійного розвитку працівників особливе значення відіграють нові цінності, що з’являються в організації: це культура навчання та культура обміну знаннями, змінюються підходи до навчання (табл. 1.8).

Таблиця 1.8

Трансформації між класичним та трансформаційним підходом до отримання знань працівниками

Ознаки	Класичний підхід	Трансформаційний підхід
Об’єкт	ЗВО, центри підвищення кваліфікації	ЗВО, центри підвищення кваліфікації та безпосередньо сам працівник та його попередньо отримані знання
Періодичність оновлення знань	Раз на 3-5 років	Безперервно
Фінансування	За рахунок підприємства, держави	Частіше за власний рахунок: акцент зміщується на працівника, а підприємство та держава створює сприятливі умови для цього
Необхідність навчання	Відповідно до вимог законодавчої бази держави та займаної посади	Переважно для власної потреби, для саморозвитку
Характер навчання	Формалізований, що передбачено законодавчими документами	Носить креативний характер, використовуючи сучасні засоби ІКТ, переважно неформальні способи навчання
Документи, що підтверджують підвищення кваліфікації	Диплом державного ЗВО, посвідчення центру підвищення кваліфікації або іншого компетентного навчального закладу	Сертифікат, диплом,часто в електронному вигляді, що свідчить про набуті знання та навички, не завжди визнаний державними освітніми установами
Тип знань	Статичні знання	Динамічні знання
Результат професійного навчання	Відтворення отриманих знань для виконання оперативних функцій	Відбувається процес адаптації отриманих знань, їх застосування та утворення нових знань
Ініціатива щодо отримання нових знань	Частіше роботодавець ініціює підвищення кваліфікації, відповідно до норм законодавства	Працівник під впливом нових ціннісно-культурних викликів відчуває необхідність до безперервного професійного розвитку
Поєднання процесів навчання та праці	Процес навчання відокремлений від процесу праці	Навчання та праця має паралельний характер, що доповнює один одного та породжує причинно-наслідкові зв’язки
Участь ЗВО у процесі професійного розвитку	ЗВО є основою для отримання нових знань	ЗВО втрачають свою монополію у процесі професійного розвитку, нові знання генеруються безпосередньо на підприємствах

Джерело: складено автором.

Як видно з табл. 1.8, в період постіндустріальної економіки гіпервеликий обсяг інформації дозволяє сучасному працівнику отримувати інформацію неформальними способами і це стає вже життєвою необхідністю, а частота її пошуку постійно зростає, проте в такому разі варто зауважити про інформаційну ентропію, що заважає у пошуку саме істинно необхідної інформації.

Процес формування та генерації нових знань відбувається в результаті трансформації наявних знань, під впливом соціально-економічних та організаційно-технічних викликів, зокрема:

- швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій;
- глобальної зміни в потребах ринку праці;
- посилення роботизації у процесах виробництва;
- трансформація мотиваційних цінностей працівників;
- географічної та професійної мобільності працівників.

Тобто сама трансформація знань обумовлює процес генерування нових знань. Необхідно вирізняти горизонтальну і вертикальну трансформацію знань (рис. 1.10).

Горизонтальна трансформація знань обумовлює процес створення нових знань шляхом використання останніх за умов організаційно-технічних та соціально-економічних умов на кожному рівні управління (фази використання готових нових знань та їх отримання в процесі адаптації).

Поряд з цим розглядають і вертикальну трансформацію знань, актуальність якої полягає в тому, що нові знання, які накопичуються на нижньому рівні управління передаються на вищий рівні управління. З іншого боку нові знання накопичуються на вищому рівні управління та передаються на нищі рівні відповідно до трансформаційних підходів до організаційно-економічної та операційної діяльності.

Статична модель сприйняття знань включає в себе статичні знання, які не потребують постійного оновлення, а існують як аксіома та використовуються на технічно-процесуальному рівні діяльності підприємства.

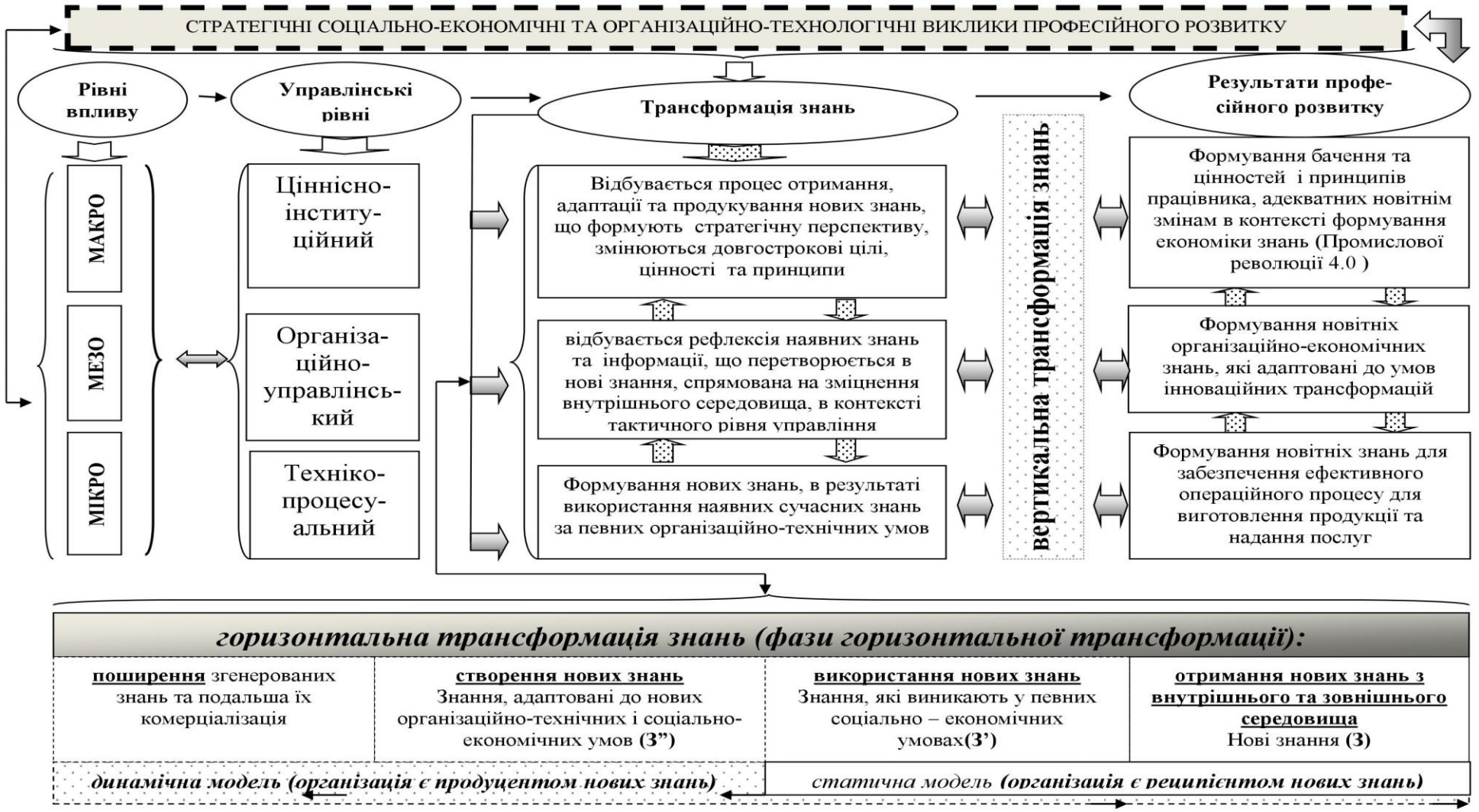

Рис. 1.10. **Модель трансформації знань в умовах інноваційних змін**

Джерело: побудовано автором.

В свою чергу, динамічна модель трансформації знань – це модель, за якої первинні знання підлягають адаптації, виявлення причинно-наслідкового зв'язку їх старіння, що слугує приводом до їх оновлення безпосередньо на виробництві.

Значну роль відіграють ЗВО, оскільки саме там працівник може отримати нові знання, а динамічна модель передбачає змістити роль генерування нових знань саме на підприємства, де формуються нові знання під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів, відбувається використання знання у власних умовах конкретного користувача на основі власного досвіду за допомогою інтеграції його в свою систему знань. Крім того, за цієї моделі повинна здійснюватись інтеграція нового знання в систему знань всієї організації, галузі, країни.

Отже, обґрунтований дуальний підхід до управління знаннями дозволяє комплексно розглядати вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної (організація виступає «реципієнтом» нових знань та використовує їх у практичній діяльності) до динамічної моделі управління знаннями (організація є «продуцентом» власних знань, адаптованих до нових організаційно-технічних і соціально-економічних умов, забезпечує поширення згенерованих знань та їх комерціалізацію), що дозволяє отримати такі суттєві результати: на макрорівні – формування сучасного механізму професійного розвитку працівників, врахування цінностей і професійних здібностей людини, адекватних новітнім змінам в контексті формування економіки знань (Промислової революції 4.0); на мезорівні – формування новітніх організаційно-економічних знань, адаптованих до умов інноваційних трансформацій регіонів; на мікрорівні – формування новітніх знань для забезпечення ефективного операційного процесу виготовлення продукції та надання послуг.

Таким чином, основними напрямами вдосконалення процесу державного регулювання професійного розвитку кадрів є:

− доопрацювання Закону «Про професійний розвиток працівників»;

− для розв’язання назрілих проблем потрібно розробити національну стратегію в сфері професійного навчання працівників, відповідно до Європейських програм безперервного розвитку працівників (The Lifelong Learning Program, Національної Рамки кваліфікацій, Національної системи кваліфікацій та ін.);

− необхідно сформувати національну інфраструктуру, шляхом прийняття Закону «Про Національну систему кваліфікацій», який має регламентувати створення механізмів визнання результатів навчання незалежно від способу їх набуття, підвищення рівня компетентності працівників, забезпечення міжнародної прозорості та визнання кваліфікацій, здобутих в Україні;

− розробити професійні стандарти із залученням широкого загалу роботодавців, профспілок, профільних фахівців та структур, а більшою мірою з ініціативи Міністерства освіти і науки України [42];

− уряд і роботодавці повинні створити сприятливі умови для залучення іноземних інвесторів та розвитку сучасних технологій з метою забезпечення: підвищення якості робочої сили та підвищення рівня оплати праці працівників;

− необхідно, щоб в Україні, відповідно до Європейських програм «Навчання протягом життя», державою визнавалися всі можливі форми, формати й методи навчання, а не тільки формальна освіта. Це стане можливим, шляхом визнання професійної кваліфікації на основі розроблених професійних стандартів.

Розробка та впровадження Національної рамки кваліфікацій та системи безперервної професійної освіти в Україні забезпечить можливість визнання досвіду та знань, отриманих неформальним шляхом (під час трудової діяльності, за рахунок самоосвіти). Однією з визначальних умов формування та розвитку системи безперервної професійної освіти є необхідність участі у цьому процесі не лише держави, освітніх закладів, але й працедавців, які мають виступати активними суб’єктами процесу підготовки кадрів. Не менш

важливого значення набувають питання стимулювання зацікавленості працівників у підвищенні свого професійно-кваліфікаційного рівня. Тому, нагально необхідним є активізація механізму соціального партнерства в країні, організація підготовки і підвищення кваліфікації працівників в умовах інноваційних змін.

1.3. Особливості функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні

В умовах інноваційних змін функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників обумовлюється низкою тенденцій, таких як прискорення процесів глобалізації, необхідність швидкої адаптації до мінливого зовнішнього та внутрішнього середовищ, досягнення рівноваги між економічними та соціальними аспектами регулювання національної економіки. Регулюючий вплив у межах дії зазначеного механізму здійснюється як державою, так і суб'єктами ринку, соціальними партнерами. Регулювання професійного розвитку працівників державою є однією з важливих складових політики зайнятості, оскільки саме його ефективність визначає можливості кількісного та якісного забезпечення кадрових потреб вітчизняної економіки, підготовки й постійного підвищення професійного рівня фахівців, здатних до продуктивної інноваційної праці.

За сучасних умов, щоб досягти реального розвитку як окремої людини, так і суспільства в цілому, необхідно, по-перше, мати чітко встановлені цілі соціально-економічного розвитку усього суспільства та механізми їх досягнення, а, по-друге, використовувати дієві механізми узгодження цілей у суспільстві, що забезпечують консолідацію усіх верств населення [194].

Цілком погоджуємося з твердженням Н.В. Ушенко стосовно того, що професійне навчання різних категорій населення є одним із найважливіших заходів активної політики зайнятості, що виступає засобом досягнення стабільного економічного зростання, активно впливає на профілактику

масового безробіття з-поміж зайнятого населення, забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу суспільства. Сприяння державою підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві залежить від ефективності механізму стимулювання персоналу підприємств і роботодавців з метою посилення їх зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх теоретичних знань, умінь та навичок [206].

З точки зору Л.А. Лутай, регулювання ринку праці в умовах системної кризи потребує серйозної перебудови, що стосується чіткої взаємодії підсистем класичної системи (саморегулювання, державного регулювання, договірного регулювання) на підставі законодавчого, нормативно-методичного (організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативно-правового, техніко-економічного та економічного) та фінансового аспектів забезпечення системи регулювання ринку праці [116].

Сучасний етап розвитку світового господарства обумовлює зміну ролі держави, яка характеризується вже не мірою втручання в ринковий механізм, а участю в забезпеченні внутрішніх і зовнішніх умов ефективного функціонування економіки країни [167].

Важлива функція держави полягає в тому, щоб забезпечити за допомогою організаційно-економічного механізму державного регулювання професійного ринку праці взаємоузгодженість адміністративних і економічних важелів, з використанням всіх можливостей державного сектора економіки у розв’язанні проблем щодо забезпечення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили [57].

Під організаційно-економічним механізмом регулювання професійного навчання М.Д. Гемма пропонує розуміти сукупність взаємопов’язаних законодавчих або інших правових актів, програм, організаційних форм, економічних методів та інструментів і саморегульованої системи організації системи професійної освіти [30].

На мікрорівні механізм безперервної професійної підготовки кадрів на виробництві повинен забезпечувати єдність організації, технології та

методології навчання, збалансоване функціонування організаційної та економічної підсистем освіти і сприяти формуванню компетенцій протягом усієї трудової діяльності людини, наділяючи її здібностями легко орієнтуватися в сучасних економічних умовах, бути конкурентоспроможним на ринку праці і досягти високого соціального статусу [30].

Під механізмом державного регулювання економіки розуміють один з головних елементів економічної системи суспільства, який включає сукупність основних напрямів, форм і методів цілеспрямованого впливу державних і наддержавних органів управління на її функціонування і розвиток задля стабілізації та пристосування до умов, що змінюються [123].

Державне регулювання розвитку економіки являє собою вплив держави на діяльність господарюючих суб'єктів і ринкову кон'юнктуру з метою забезпечення нормальних умов функціонування ринкового механізм [236].

Саморегулювання економічних відносин є багатофункціональним інструментом забезпечення інтересів споживачів, представництва та захисту інтересів суб'єктів господарювання, підвищення урегульованості цільових економічних відносин, який потребує розмежування повноважень між органами державної влади та учасниками ринку, з подальшим здійсненням регуляторного впливу на засадах спів регулювання [86].

Не зважаючи на те, що поняття «державне регулювання» і «саморегулювання» мають суттєві відмінності, в контексті формування в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки, ці поняття потребують узгодження, гармонізації відповідно до їх теоретичного змісту, у тому числі таких категорій, як механізми, методи, принципи регулювання [125].

О.Г. Дідківська, розглядаючи механізм регулювання професійної освіти в Україні, підкреслює, що такий механізм повинен синтезувати публічні й приватні інтереси, а саме, поєднувати інтереси держави щодо забезпечення потреб економіки у висококваліфікованих фахівцях та створювати конкурентоспроможний ринок праці, комфортні умови для підприємств, задовольняючи їх потребу у фахівцях з відповідним рівнем професійної

підготовки, забезпечувати працевлаштування молоді за фахом [55]. При цьому, дія механізму регулювання професійного розвитку працівників має враховувати три об'єктивні реальності: ринок, підприємництво, відносини між державою і особистістю [92].

Серед принципів механізму регулювання ринку робочої сили, невід'ємною складовою якого є й забезпечення регулюючого впливу на стан професійного розвитку працівників, належать принципи: економічної вигідності, відтворення робочої сили, соціального захисту населення, еквівалентності, рівності оплати за рівноцінну працю, вільного руху робочої сили, науковості, пропорційності і збалансованості, консолідації [59].

До загальносистемних функцій державного регулювання розвитку економіки З. Бурик відносить: цілепокладання, регулювання, стимулювання, мотивування, координування, моніторинг та контроль [15].

О. Чечель виокремлює такі функції державного регулювання економіки:

– цільову (визначення цілей, пріоритетів та основних напрямів розвитку національної економіки);

– стимулюючу (формування регуляторів, здатних ефективно впливати на діяльність господарських суб'єктів і спрямовувати економічні процеси у бажаному для суспільства напрямі);

– нормативну (держава за допомогою законодавчих актів встановлює певні «правила гри» для суб'єктів економіки);

– коригуючу (коригування розподілу ресурсів у економіці з метою розвитку прогресивних процесів, усунення негативних зовнішніх ефектів);

– соціальну (державне регулювання соціально-економічних відносин, перерозподіл доходів, забезпечення соціального захисту та соціальних гарантій, збереження навколишнього середовища, безпосереднє управління неринковим сектором економіки – регулювання державного сектора економіки, створення суспільних благ);

– контролюючу (державний нагляд і контроль за виконанням «правил гри», економічних, екологічних, соціальних стандартів) [220].

Отже, важливе місце у формуванні та вдосконаленні системи професійного розвитку працівників відіграє держава та державне регулювання – використання державою правових, адміністративних, економічних і програмно-цільових форм і методів впливу на процеси підготовки кадрів у системі професійної освіти, підтримки їх професійно-кваліфікаційного рівня в актуальному стані впродовж усього періоду трудової діяльності [68].

Правові методи впливу на процеси підготовки кадрів у системі професійного розвитку являють собою систему законодавчих та інших нормативних актів, зокрема, це Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України та Укази Президента України, які стосуються освіти, професійної підготовки, рівня життя та зайнятості населення, Національна рамка кваліфікацій, Національний класифікатор України «Класифікатор професій».

Адміністративні методи впливу на процеси підготовки кадрів у системі професійного розвитку – це сукупність прямих важелів впливу на основі владних повноважень, тобто визначення всіх суб'єктів забезпечення професійного розвитку працівників; ліцензування та акредитація персоналу; розробка та затвердження стандартів освіти, професійних стандартів; розробка та затвердження соціальних стандартів і гарантій; встановлення нормативів (фінансування та навантаження); державне замовлення на підготовку кадрів та подальше їх навчання, підвищення кваліфікації.

Економічні методи впливу на процеси підготовки кадрів у системі професійного розвитку проявляються шляхом впливу на матеріальні потреби та інтереси держави, роботодавця та безпосередньо працівника. Економічні методи державного регулювання професійного розвитку кадрів включають: бюджетне фінансування системи освіти; систему оподаткування, податкові пільги; систему кредитування; систему стимулювання приватних інвестицій у підготовку кадрів та професійний розвиток; систему заходів стимулювання бізнесу щодо професійного розвитку персоналу.

Програмно-цільові методи впливу на процеси підготовки кадрів у системі професійного розвитку реалізуються за рахунок регулювання на основі програмування: розробка прогнозів потреби у кадрах; розробка концепцій і стратегій кадрового забезпечення; розробка цільових програм у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; моніторинг виконання програм і забезпечення їх реалізації [239].

Законодавче регулювання організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні здійснюється на основі низки нормативно-правових актів у сфері регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин, забезпечення інноваційної спрямованості розвитку національної економіки, ратифікованих міжнародних угод і конвенцій.

Зокрема, Кодекс законів про працю України:

− декларує необхідність організації роботодавцем індивідуального, бригадного, курсового та іншого виробничого навчання з метою професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників (особливо молоді) за рахунок підприємства, організації, установи;

− визначає обов’язок роботодавця створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням;

− регламентує надання відповідних пільг для осіб, що поєднують роботу з навчанням (скорочення робочого часу, додаткові оплачувані відпустки тощо);

− гарантує збереження місця роботи (посади) і провадження виплат при направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;

− рекомендує враховувати результати успішного проходження навчання при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при кар’єрному просуванні працівників [88].

Закон України «Про зайнятість населення» декларує право громадян на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації,

стажування у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг [149].

Закон України «Про освіту» визначає правила організації освіти дорослих як складової освіти впродовж життя, що спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. При цьому, складниками освіти дорослих, відповідно до зазначеного закону, є: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток; будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою [158].

Закон України «Про вищу освіту» визначає сутність термінів «кваліфікація», «компетентність», «результати навчання» та ін., регламентує правила теоретичної та практичної підготовки осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, а також осіб, які отримують додаткові чи окремі освітні послуги, у тому числі за програмами післядипломної освіти [148].

Закон України «Про професійний розвиток працівників» визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, включаючи сутність державної політики у сфері професійного розвитку працівників, напрями діяльності роботодавців у зазначеній сфері, участь професійних спілок, форми професійного навчання працівників, порядок розробки навчальних планів і програм, умови проведення атестації працівників тощо [159].

Згідно з Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», одним з основних завдань організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є вдосконалення системи

підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду [157].

Питання організації взаємодії сторін соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, регламентуються Законом України «Про соціальний діалог в Україні». Дія даного закону поширюється на вирішення низки аспектів регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [161].

Систематизація видів професійної діяльності в Україні здійснюється на основі Національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [84]. На даний час він містить дев'ять розділів (табл. 1.9), які, в свою чергу, поділяються на підрозділи, класи, підкласи та групи.

Необхідно відзначити, що однією з нагальних проблем сучасності у сфері класифікації професій є зникнення або ж суттєве зменшення затребуваності одних професій та стрімка поява нових видів професійної діяльності, обумовлені процесами роботизації, розвитком цифрових технологій, виникненням нових запитів на товари і послуги з боку суспільства.

Наприклад, за версією EdCamp 2017, такими професіями до 2030 року мають стати: персональний веб-менеджер, містопланувальник, аудитор екосистем, консультант з питань роботів, архітектор віртуальної реальності, дизайнер ігрофікації, інженер 3D-друку, консультант з цифрової валюти, експерт зі спрощення, цифровий мемуарист, спеціаліст із сонячних технологій, аналітик автотранспорту, герокінезіолог, естетист тощо [49].

Поява новітніх видів професійної діяльності потребує як своєчасного оновлення «Класифікатора професій», так і, найголовніше, адаптації вітчизняної системи професійної підготовки до сучасних запитів ринку праці, розроблення нових навчальних планів і програм. У цьому контексті саме неформальна освіта, яка є більш гнучкою порівняно з традиційною, здатна швидше адаптуватися під забезпечення цих освітніх потреб.

Таблиця 1.9

Характеристика розділів класифікації професій в Україні

Розділ	Характеристика
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю.
Професіонали	вміщує професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук.
Фахівці	вміщує професії, що вимагають знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних і гуманітарних наук.
Технічні службовці	вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень.
Працівники сфери торгівлі та послуг	містить професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг, що пов’язані з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку, торгівлею тощо.
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	містить професії, що передбачають знання, необхідні для вирішення професійних завдань, які полягають .у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, добуванні риби, її розведенні, збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям.
Кваліфіковані робітники з інструментом	вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції.
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	містить професії, що передбачають знання, необхідні для вирішення професійних завдань, які охоплюють розроблення корисних копалин, нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами, пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів.
Найпростіші професії	охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями.

Джерело: складено автором на основі [84].

Ратифікувавши «Конвенцію про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів», Україна взяла на себе зобов'язання розширювати, пристосовувати та гармонізувати свою системи професійної підготовки, забезпечуючи її відповідність потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їхнього життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності [89].

Таким чином, законодавча база України має розгалужений характер в сфері освіти та підготовки кадрів, відбувається процес її адаптації відповідно до вимог міжнародних норм. Низка законів забезпечує функціонування загальної та професійної освіти. Проте, у питаннях законодавчого регулювання саме професійного розвитку кадрів виникають розбіжності: недостатньо визначеним є правове забезпечення розвитку освіти на виробництві та формування в Україні системи безперервної освіти, не всі норми законів повністю реалізуються у практичній діяльності.

При вивченні законодавчих аспектів організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін необхідно враховувати також нормативно-правові акти з питань регулювання інноваційної діяльності в державі, інформатизації усіх сфер соціально-економічного життя.

Так, Закон України «Про інноваційну діяльність» одним з основних принципів державної інноваційної політики визначає підготовку кадрів у сфері інноваційної діяльності, а також наголошує на необхідності підтримки функціонування і розвитку сучасної інноваційної інфраструктури [152].

У Постанові Верховної Ради України «Про Концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України» відзначається необхідність формування в суспільстві методів сприяння інноваціям шляхом впровадження нових освітніх програм і розвитку системи безперервної освіти (підвищення кваліфікації кадрів) у науці, виробництві, сфері послуг в контексті удосконалення механізму інноваційного розвитку держави [153].

У «Концепції Національної програми інформатизації» акцентується увага на нагальній необхідності проведення інформатизації в освіті, результатами якої мають стати: розвиток змісту, методів і засобів навчання до рівня світових стандартів; скорочення терміну та підвищення якості навчання і тренування на всіх рівнях підготовки кадрів; інтеграція навчальної, дослідницької та виробничої діяльності [154].

Відповідно до «Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації», створення та виконання національної програми навчання загальним і професійним цифровим компетенціям та знанням є пріоритетним завданням на шляху до прискореного розвитку цифрової економіки [163].

Отже, проведений аналіз законодавчої бази з питань регулювання професійного розвитку працівників та інноваційної діяльності дозволяє дійти висновку про суттєве зміщення пріоритетів у бік дистанційних технологій навчання, підвищення значущості неформальної освіти, розвитку сучасних інформаційно-комунікативних технологій в умовах цифровізації.

Впровадження неформального навчання може мати позитивні наслідки, оскільки це навчання даватиме можливість підприємствам оперативно здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва. Проведення неформального навчання не потребує ліцензування на право надання освітніх послуг і тому може бути дієвим інструментом для підприємств при вирішенні питання щодо залучення кваліфікованих працівників [225].

Змінюється роль вищої освіти для працівників, освіта стає невід’ємною частиною трудового життя фахівця на підприємстві. Змінюється також і роль робітничих кадрів, стрімкий глобальний розвиток потребує працівників високої кваліфікації, формування нової економіки знань супроводжується низкою суттєвих змін в усіх сферах життя суспільства, зокрема, найбільш значні зміни мають місце у сферах освіти, підготовки кадрів та інновацій (табл. 1.10).

Таблиця 1.10

Етапи еволюції розвитку системи освіти та підготовки кадрів

<table>
<tr><th>Стадія економіки</th><th>Індустріальна економіка</th><th colspan="3">Постіндустріальна економіка</th></tr>
<tr><td>Освітня сфера</td><td>Масовість професійно-технічної та базової освіти.
Реалізація концепції «елітної» вищої освіти</td><td colspan="3">Особлива роль належить освіті, характер і значення якої змінюються найбільшою мірою.
Масовий характер вищої освіти.
Найбільш повно сучасні тенденції її розвитку позначилися в концепції безперервної освіти. В умовах постійного оновлення знань і жорсткої конкуренції люди постають перед необхідністю постійного навчання (lifelong learning – навчання упродовж життя).</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Знання та навички робочої сили</td><td rowspan="2">Пріоритетність технічних навичок та здібностей.
Необхідність оновлення знань виникає періодично унаслідок змін у техніці й технології виробництва</td><td colspan="3">Поглиблення двох діаметральних процесів: з одного боку, продукування фундаментальних знань концентрується у обмеженій кількості світових центрів, з іншого – прикладні дослідження набувають глобального поширення</td></tr>
<tr><td>Пріоритетність знань та навичок у сфері організації комунікацій в процесі виробництва</td><td>Пріоритетність знань та навичок у сфері зберігання, обробки, передання й використання інформації</td><td>Необхідність знань та навичок у сфері генерування знань, створення „корпоративного” знання, баз знань, експертних систем</td></tr>
<tr><td>Організація професій-ного навчання</td><td>Навчання базовим елементам професії перед прийомом на роботу.
Чітка регламентація вимог до професійного рівня.
Проходження стандартного навчання й підвищення кваліфікації, як правило, через чітко визначені проміжки часу</td><td colspan="3">Професійна підготовка працівників передбачає навчання різноманітним навичкам, у тому числі навичкам міжособистісних відносин, адміністративним, технічним, із наданням пріоритету розвитку лідерських якостей.
Строки й межі підвищення кваліфікації визначаються не стандартними регламентованими рамками, а необхідністю гнучко реагувати на зміни й нововведення.
Заохочення усіх категорій робітників до безперервного навчання, самонавчання, обміну досвідом.
Переважання неформалізованих форм професійного навчання й отримання знань</td></tr>
</table>

Джерело: складено автором на основі [202].

Ще одним важливим моментом формування Національної системи кваліфікацій в Україні є створення сучасної навчальної інфраструктури, яка об'єднувала б галузеві (корпоративні) і територіальні навчальні центри (навчально-курсові комбінати) та заклади вищої освіти, консультаційні пункти, представницькі органи, з метою організації та/або стимулювання процесу професійного навчання на місцях тощо [103].

Особливої уваги потребує стимулювання в Україні процесу створення не лише корпоративних навчальних центрів, а й корпоративних ЗВО для отримання нової спеціальності чи підвищення кваліфікації. Актуальність останніх пояснюється тим, що: по-перше, прогнозується постійне зростання працівників з вищою освітою, для яких необхідно створювати заклади для підвищення їх кваліфікації чи перенавчання. Суто академічні заклади, як свідчить світовий досвід, не завжди повною мірою відповідають вимогам працедавця; крім того, мають бути заклади, які були б прилаштовані «навчати дорослих» з використанням при цьому відповідних інтенсивних технологій [119].

Безпрецедентною популярністю у світі на даний час користуються масові відкриті онлайн-курси (Massive open online course – MOOC). Такі курси мають численні переваги, що спонукає все більшу кількість людей користуватися даним видом послуг (рис. 1.11).

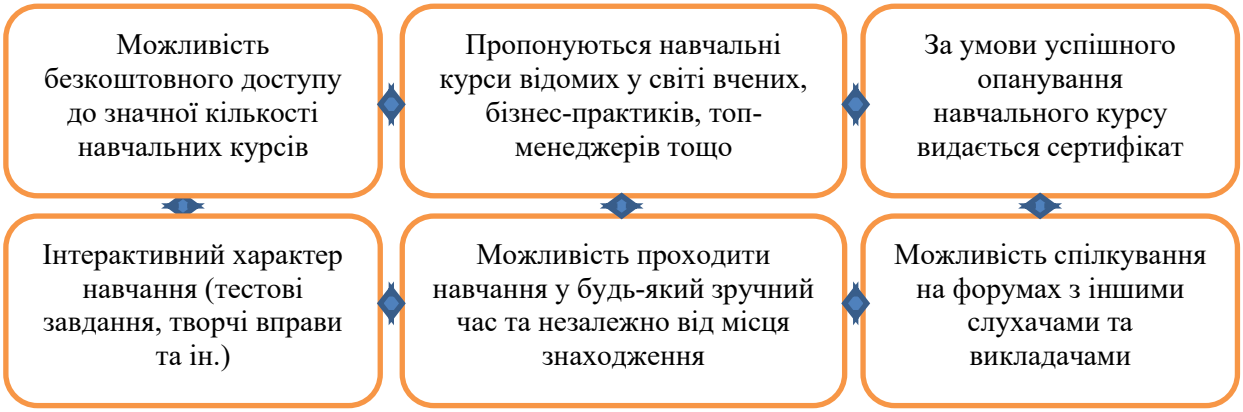

Рис. 1.11. **Переваги використання масових відкритих онлайн-курсів (MOOC)**

Джерело: побудовано автором.

Серед відомих МООС слід відзначити такі, як: «Coursera», «Khan Academy», «Canvas Network» та ін., в Україні – платформу масових відкритих онлайн-курсів «Prometheus».

У розвинених країнах світу все більша кількість кваліфікованих фахівців віддають перевагу проходженню процедури сертифікації. Сертифікація персоналу сприяє забезпеченню кадрових потреб підприємств, установ та організацій, дозволяючи обирати працівників, компетентність яких підтверджується не лише дипломом про здобутий освітній рівень у відповідному навчальному закладі, але й сертифікатом, який є свідченням проходження додаткової професійної підготовки та наявності у даного фахівця унікальних і актуальних знань, вмінь і навичок [73].

Сертифікація персоналу являє собою процедуру встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам вітчизняних і (або) міжнародних стандартів; призначена оцінити рівень професіоналізму фахівця відповідно до зовнішніх професійних стандартів, тобто розроблених поза конкретним підприємством [201].

В Україні на сьогоднішній день процедури сертифікації персоналу є значно менш популярними, а їх проходження здійснюється переважно або професіоналами надзвичайно високого класу, часто у міжнародних інституціях із сертифікації, або ж фахівцями визначеного набору професій, для яких наявність сертифікату є обов’язковою.

Важливим аспектом функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників є організація ефективної взаємодії його стейкхолдерів. Для ілюстрації напрямів співпраці учасників інноваційного процесу досить часто використовується модель «потрійної спіралі» (Triple Helix), яка описує взаємодію між державним сектором, науковими/освітніми установами та промисловістю/бізнесом. У сучасних дослідженнях все більшого поширення набуває модель «четвертинної спіралі» (Quadruple Helix), яка, окрім вищезазначених трьох груп учасників, враховує також громадянське суспільство.

Схематично така модель представлена на рис. 1.12.

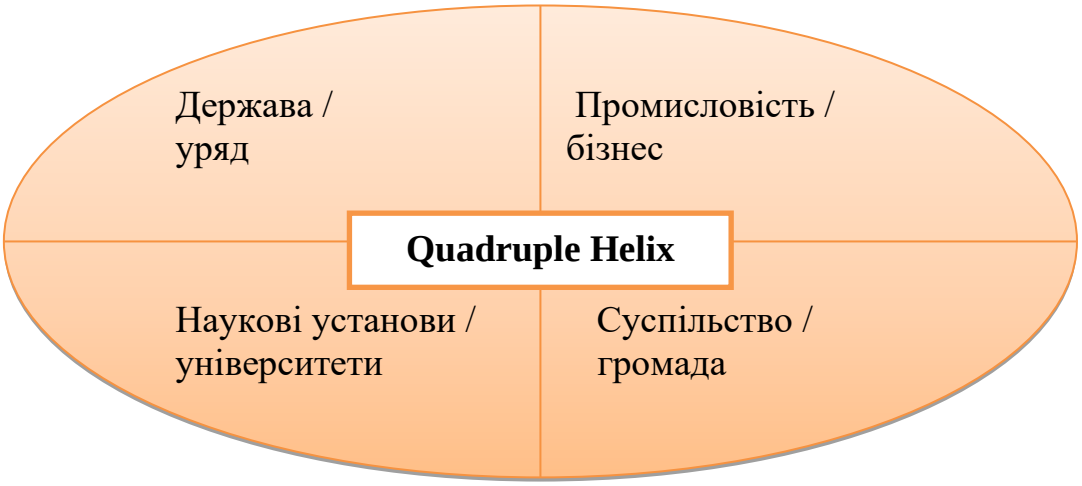

Рис. 1.12. **Учасники процесу взаємодії у рамках моделі «Quadruple Helix»**

Джерело: побудовано автором на основі [241].

Модель «потрійної спіралі» (Triple Helix) в умовах соціальної орієнтованості економічного розвитку вже не є достатньою умовою для довгострокового зростання, а червертинна спіраль поєднує виробництво знань та використання знань у публічних дискурсах засобів масової інформації, творчих галузях, культурі, цінностях, способі життя та мистецтві.

Зазначимо, що інтеграція України до світового суспільно-економічного простору вимагає орієнтації на значно розвиненіші форми прояву людської сутності економічного буття, на високі стандарти соціальної забезпеченості та соціальної захищеності людей, різноманітні методи соціалізації всього, що раніше сприймалося як особиста справа [12].

Тому, під розробки шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників необхідним є врахування категорії цінностей та впровадження гуманістичного підходу.

Гуманістичний підхід орієнтований на виховання цінностей громадянськості, інтернаціоналізму, толерантності, на формування і вдосконалення внутрішньої гуманітарної культури (інтелектуальний, етичний та естетичний розвиток), що у результаті виявляється в орієнтації особистості на загальнолюдські морально-етичні цінності [1].

В цілому, категорія цінностей є надзвичайно багатогранною, а тому, цінності можуть бути класифіковані за багатьма ознаками. Так, вітчизняні вчені виокремлюють валео-екологічні цінності (природосвідомість), цінності особистого життя (розвиток), сімейні цінності (родинність), громадянські цінності (демократизм), національні цінності (патріотизм), абсолютні цінності (моральність). До ціннісних орієнтирів, що формуються у рамках освітньо-виховної діяльності, належать: цінність пізнавальної діяльності, цінність творчого досвіду, цінність досвіду ставлення до оточуючої дійсності, цінність практичного досвіду [213]. За сферами суспільного життя розрізняють матеріальні, соціально-політичні, духовні цінності [226]. Також виділяють етико-соціальні цінності (переконання про способи поведінки), економіко-прагматичні (орієнтація на ефективність, дотримання стандартів , дисципліни) і емоційно-розвиваючі (мотивація на самореалізацію) цінності [250].

На рівні компанії – суб’єкта господарської діяльності – до ключових цінностей можуть бути віднесені: соціально-економічні цінності, стратегічні цінності, етико-соціальні (поведінкові) цінності, економіко-корпоративні цінності, цінності розвитку, організаційні цінності, компетентнісно-розвиваючі цінності, цінності відносин [227].

У свою чергу, важливими аспектами досягнення «Цілей сталого розвитку» в Україні є збільшення поширеності серед населення знань і навичок, необхідних для отримання гідної роботи та підприємницької діяльності, а також забезпечення принципу відповідності освіти потребам суспільного розвитку [212].

На наше переконання, в контексті функціонування механізму професійного розвитку працівників найбільш значущими виступають: цінності сталого розвитку, соціально-економічні цінності (включаючи гідну оплату праці), соціально-етичні цінності (гуманізація управління) та компетентнісно-орієнтовані цінності (здобуття працівниками необхідних компетенцій в процесі професійного розвитку).

Одним із найважливіших аспектів регулювання механізму професійного розвитку працівників є фінансове забезпечення даного процесу та забезпечення диверсифікації його джерел. І хоча Законом України «Про професійний розвиток працівників» відзначено, що джерелами його фінансування є власні кошти роботодавців, самих працівників, інших фізичних чи юридичних осіб [159], на практиці спектр джерел є значно ширшим (рис. 1.13).

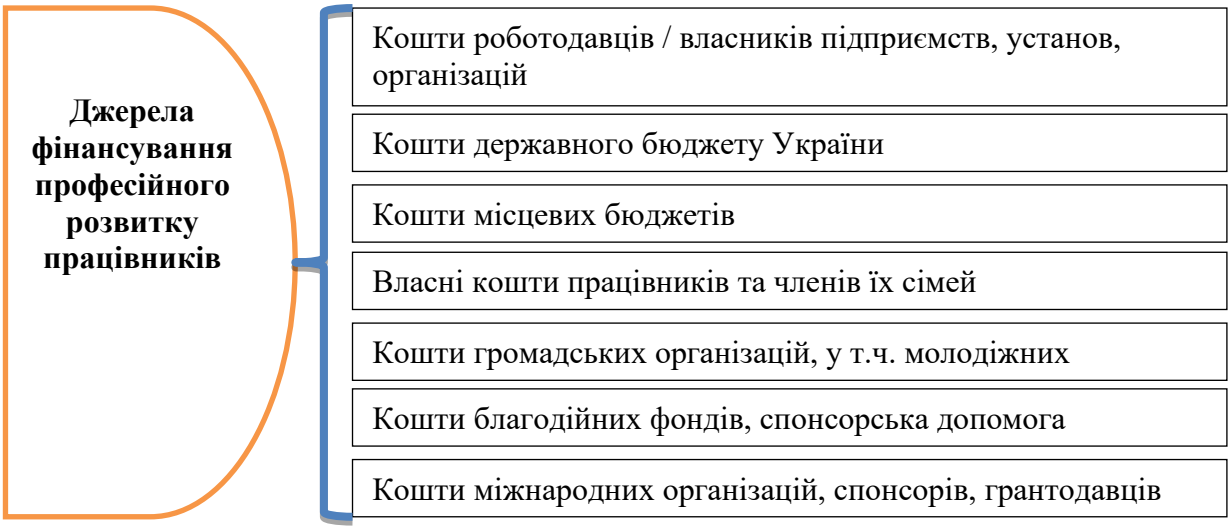

Рис. 1.13. **Класифікація джерел фінансування професійного розвитку працівників в Україні**

Джерело: побудовано автором.

В умовах глобалізації підвищуються можливості участі у програмах стажування, обміну досвідом, підвищення кваліфікації за рахунок коштів різноманітних міжнародних інституцій, отримання грантів на конкурсній основі тощо. Водночас, децентралізація процесів управління в Україні створює більш широкі повноваження для органів місцевого самоврядування щодо фінансування програм професійного розвитку населення територій.

Значною перевагою всіх форм електронного навчання (віртуальне, інтегроване, збагачене) вважають скорочення прямих витрат порівняно з контактним навчанням [71]. Крім того, окремі форми дистанційного навчання взагалі не передбачають прямих фінансових витрат на професійний розвиток.

Необхідно підкреслити, що обсяг загальних витрат на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів у розвинених країнах світу (як середній відсоток до фонду оплати праці) складає: в Японії – 10-20%, у США – 5-10%, у Великобританії – 6-8%, у Франції – 2-5%, в Німеччині – 2-5% [179]. У той же час в Україні зазначений показник становив лише 0,1% від фонду оплати праці [21, с. 30].

До проблем, які ускладнюють фінансування професійного розвитку працівників, належать:

− відсутність достатніх коштів;

− побоювання втрати коштів, спрямованих на навчання працівників, унаслідок плинності кадрів;

− переманювання кваліфікованих працівників конкурентами та надання переваги залученню працівників з підприємств-конкурентів;

− незацікавленість працівників здійснювати навчання через відсутність перспектив кар'єрного зростання та отримання роботи відповідно до кваліфікаційного рівня;

− складнощі в організації професійного навчання кадрів на виробництві тощо [176].

Результати професійного розвитку для працівників, організації, суспільства та держави полягають у наступному:

− для працівника: гарантія збереження робочого місця; набуття нових знань, умінь, навичок, розкриття здібностей; збільшення вартості власної робочої сили як працівника на ринку праці; розширення можливостей професійного та кар'єрного зростання; розширення соціальних зв'язків і контактів; підвищення самооцінки і впевненості в собі;

− для організації: підвищення продуктивності та якості праці, а отже, доходів організації; збільшення внеску кожного співробітника у досягнення цілей організації; скорочення періоду адаптації; підвищення мотивації праці співробітників; поліпшення морально-психологічного клімату в колективі; вдосконалення корпоративної культури організації; позитивний вплив на

трудову дисципліну; полегшення процесу делегування повноважень; скорочення плинності кадрів;

– для суспільства та держави: розвиток трудового потенціалу суспільства; підвищення престижності зайнятості в державі, відсутність потреби виїзду закордон; підвищення продуктивності суспільної праці та, як наслідок, ВВП держави.

Визначивши основні переваги професійного розвитку працівників, можна стверджувати, що важливу роль в даному процесі відіграє мотивація для кожного зі сторін. Зокрема, розрізняють такі підсистеми у складі системи мотивації працівників до професійного розвитку – матеріальну, трудову і статусну мотивацію (рис. 1.14).

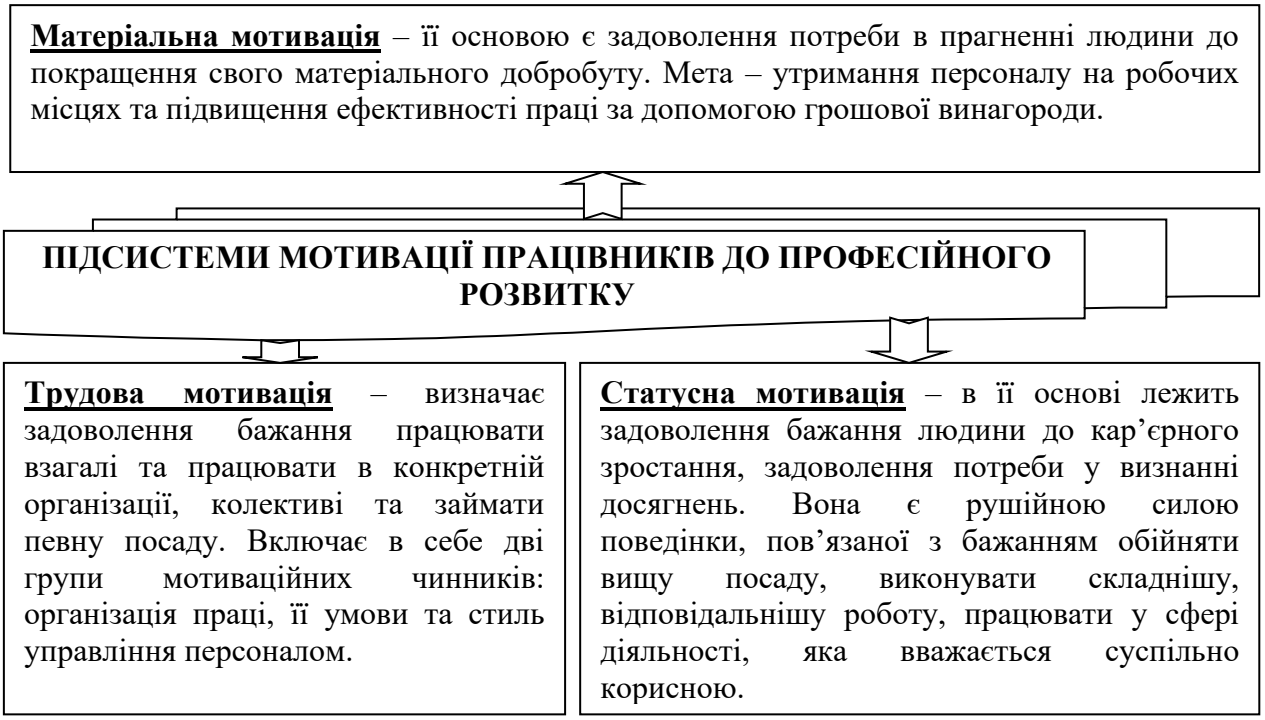

Рис. 1.14. **Підсистеми мотивації працівників до професійного розвитку**

Джерело: побудовано автором на основі [51, с. 212-214].

Моливості людини до саморозвитку й самовдосконалення визначаються також потенціалом її емоційного інтелекту та емоційної компетентності (табл. 1.11). Включення зазначених категорій в управлінську практику розвинених країн світу відбулося відносно нещодавно (на початку 90-х рр. XX ст.), а в Україні вони стали предметом досліджень фахівців ще у більш пізні терміни.

Таблиця 1.11

Основні підходи до визначення понять «емоційний інтелект» та «емоційна компетентність»

№	Визначення	Автор/ джерело
1	2	3
1	Емоційний інтелект – сукупність розумових здібностей (як вроджених, так і набутих) щодо розпізнання та інтерпретації емоційних явищ (афектів, емоцій, почуттів, настроїв, стресових станів) з метою розуміння емоційної інформації та особистих якостей людини, які уможливлюють здійснення емоційної регуляції та відновлення емоційної рівноваги для забезпечення успішної міжособистісної взаємодії.	Дубяга Я.І. [61]
2	Емоційний інтелект – це здатність розуміти власні почуття та здатність будувати взаємини з оточенням на основі розуміння власних почуттів та почуттів інших.	Щербан Т.Д. [232]
3	Емоційний інтелект – це система емоційних, когнітивних, комунікаційних та регуляторних здібностей особистості, яка допомагає людині будувати кар'єру, утримувати соціальн зв'язки та розвивати їх, створювати сім'ї та зберігати їх.	Петрученко М.В. [142]
4	Емоційний інтелект – це не вроджена здібність, а швидше психологічне утворення, яке формується у процесі життя людини на основі когнітивних здібностей та особливостей емоційності під впливом уявлень про емоції.	Жигайло Н., Стасюк М. [65]
5	Емоційна компетентність – це системна властивість особистості, що включає навички адекватній ситуації рефлексії, саморегуляції, оптимального рівня емпатії і експресивності.	Лазуренко О. [100]
6	Емоційна компетентність включає здатність розуміти емоції, здатність виражати емоції і здатність називати емоції. Це припускає: уміння точно розпізнавати, оцінювати і виражати емоції; уміння породжувати відчуття, сприяючи процесу усвідомлення і мислення; уміння розуміти емоції і продуціювати емоційне знання; закріплення досвіду суб'єкта, у тому числі і емоційного; уміння впливати на міжособистісну комунікацію; уміння управляти емоціями для досягнення емоційного і інтелектуального зростання, підвищення культури емоцій персоналу і культури організації в цілому.	Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. [28, с. 123]
7	Емоційна компетентність розглядається як інтеграція знань та специфічних навичок в емоційній сфері, а також особистісних властивостей, що дають змогу людині успішно справлятися з різними життєвими ситуаціями, самовдосконалюючись і самоактуалізуючись.	Кулик Н.А., Гільова Л.Л. [97]
8	Емоційна компетентність – це здатність особистості користуватись емоційним інтелектом (емоційними здатностями) у житті в цілому і професійній діяльності, зокрема.	Зарицька В.В., Борисенко В.М. [70]
9	Загальними показниками високого рівня емоційної компетентності є: на внутрішньоособистісному рівні – аутентичність (адекватні стосунки з собою, перебування у контакті зі своїми почуттями та бажаннями), відчуття щастя, задоволення життям; на міжособистісному – адаптивність як вміння знаходити баланс між власними цілями і намірами – з одного боку, і зовнішніми умовами – з іншого; гармонійні стосунки з оточенням.	Матійків І. [124]

Джерело: узагальнено автором.

Тому в процесі формування шляхів поліпшення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників слід враховувати аспекти розвитку емоційного інтелекту (як здатності ідентифікувати й розуміти власні почуття та почуття інших) та емоційної компетентності (як здатності ефективно управляти емоціями задля досягнення визначених цілей).

В цілому, виходячи з результатів проведеного дослідження особливостей функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників можна зробити порівняльний аналіз безпосереднього впливу держави на професійний розвиток кадрів в індустріальній та постіндустріальній економіці (табл. 1.12).

Таким чином, держава виступає важливим суб'єктом регулювання системи професійного розвитку працівників на всіх етапах його становлення. Хоча підходи щодо такого регулювання в індустріальному та постіндустріальному періодах різні. Так, для визнання кваліфікації працівника в індустріальній економіці обов'язковою була наявність у такого працівника диплома про відповідний рівень кваліфікації, тоді як у постіндустріальній економіці визнання кваліфікації здійснюється не тільки на основі наявності диплому про відповідний рівень кваліфікації, але й на основі сертифікації та визнання кваліфікації, отриманої неформальними та інформальними методами. Підвищення кваліфікації працівників в індустріальний період здійснювалося здебільшого на підприємствах, лише подекуди – у навчальних закладах. Постіндустріальний період характеризується широкою навчальною інфрастукрурою, яка передбачає можливість підвищення рівня професійної підготовки кадрів за допомогою сучасних дистанційних технологій, тренінгів, семінарів, коучингів, самонавчання.

При цьому державою використовується низка правових, адміністративних, економічних і програмно-цільових форм і методів впливу на процеси професійного розвитку кадрів. Також, у сучасних умовах відбувається ускладнення методів організації професійного розвитку

працівників, що віддзеркалюється в їх класифікації на довгострокові та короткострокові, індивідуальні та групові, активні та пасивні, формальні, неформальні та інформальні тощо та зміщенні акцентів у бік використання дистанційних технологій навчання.

Таблиця 1.12

Етапи еволюції державного регулювання професійного розвитку працівників

Характеристика	**Періоди**	
	Індустріальний *(до 60-70 рр. XX ст.)*	**Постіндустріальний** *(з 80 рр. XX ст. - по т.ч.)*
Механізм визнання кваліфікації	Диплом про відповідний рівень кваліфікації	Диплом про відповідний рівень кваліфікації, сертифікація, у розвинених країнах – визнання кваліфікації, отриманої неформальними методами
Навчальна інфраструктура	Переважно на підприємствах, рідше у навчальних закладах	Сучасні дистанційні технології, самонавчання, державне регулювання шляхом законодавчих норм
Законодавчо-нормативне регулювання	Встановлення періодичності підвищення кваліфікації, Закон України «Про вищу освіту»	Національна рамка кваліфікації, Національна система кваліфікації, Класифікатор професій, освітні стандарти, закони, які регулюють та регламентують питання зайнятості та рівня життя населеня та закони, що стосуються питань дистанційного навчання, e-learning тощо
Фінансові важелі державного регулювання	Державне фінансування підготовки та підвищення кваліфікації у повному обсязі	Переважно держава поклала обов'язки фінансування на роботодавця, прогресивний підхід (солідарна система)
Регулювання відповідальності та державний контроль	Відповідальність держава перекладає на трудові колективи	Відповідальність фактично відсутня, механізм державного контролю щодо забезпечення належного професійного розвитку працівників та застосування санцій не розроблено

Джерело: складено автором.

Проведений аналіз дозволив дійти висновку, що організаційно-економічний механізм професійного розвитку працівників передбачає використання сукупності методів, важелів та інструментів регуляторного впливу з боку ключових стейкхолдерів (органи державної влади й місцевого самоврядування, роботодавці та їх об'єднання, наймані працівники, профспілки, громадські та міжнародні організації тощо) на процес професійного навчання й підвищення кваліфікації персоналу в умовах інноваційних змін. Ключові аспекти вдосконалення зазначеного механізму наведені на рис. 1.15.

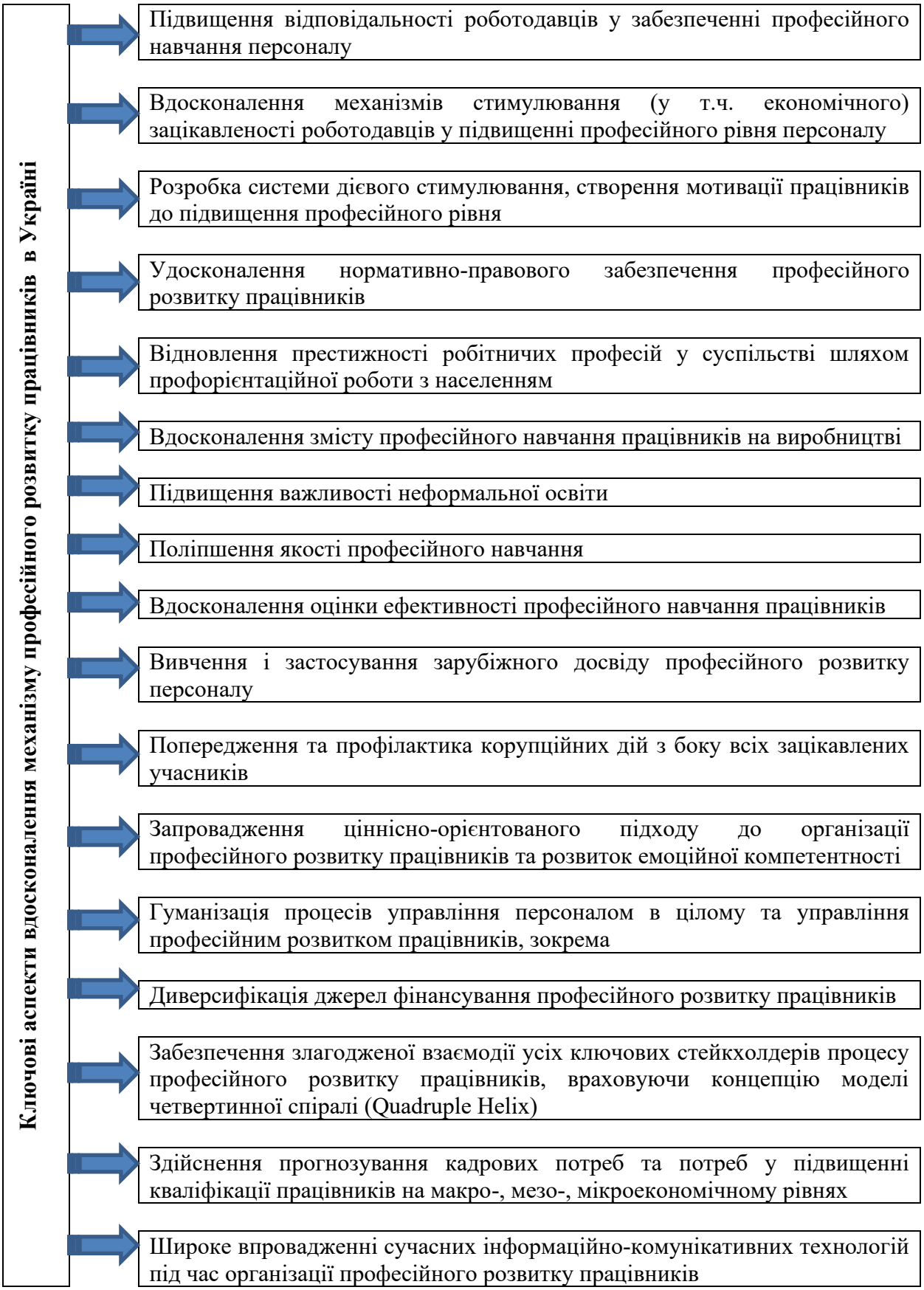

Рис. 1.15. **Ключові аспекти вдосконалення механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні**

Джерело: складено та доповнено автором на основі [31].

Отже, застосування сучасних моделей і механізму регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін ґрунтується на процесах трансферу освітньо-професійних знань, запровадженні компетентнісного підходу, вмінні раціонально та ефективно працювати з надвеликими обсягами інформації з використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій, реалізації smart-підходу до організації професійного навчання, впровадженні системи навчання впродовж життя та стимулювання працівників до постійного саморозвитку, що сприятиме зростанню продуктивності трудової діяльності та інноваційному розвитку економіки.

Висновки до розділу 1

За результатами дослідження теоретичних аспектів професійного розвикту кадрів зроблено такі висновки:

1. В умовах інноваційних змін у сучасному глобалізованому світовому економічному просторі питання забезпечення ефективності організації професійного розвитку працівників набуває пріоритетної значущості. У розвинених країнах світу процес руху до усвідомлення необхідності інноваційно-орієнтованого розвитку людських ресурсів характеризується тривалим періодом часу, тоді як в Україні цим аспектам увага почала приділятися порівняно недавно.

2. За сучасних умов до числа найбільш актуальних якостей працівників доцільно віднести здатність до систематичного самовдосконалення і саморозвитку, командної роботи, комунікабельність, креативність та інноваційний тип мислення, гнучкість, мобільність, цілеспрямованість. А в сфері організації професійного розвитку працівників стрімка діджиталізація усіх сфер життя і трудової діяльності, широке впровадження інформаційно-комунікативних технологій призводить до зміщення пріоритетів у бік використання інтерактивних технологій, засобів дистанційного навчання.

3. Ґрунтовний аналіз літературних джерел у сфері професійного розвитку працівників дозволив констатувати, що основні напрями наукових досліджень вітчизняних учених спрямовані на вивчення питань забезпечення інноваційної спрямованості професійного розвитку, організації та регулювання професійного розвитку, мотивації професійного розвитку, реалізації концепції освіти впродовж життя, особливостей професійного розвиток кадрів з вищою освітою в умовах інноваційних змін.

4. Розроблено авторське тлумачення сутності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін, під час обґрунтування якого ми керувалися необхідністю врахування таких аспектів, як: формування затребуваних на сучасному ринку праці професійно-кваліфікаційних і особистісних якостей персоналу, компетентнісний підхід, концепція безперервної освіти та навчання впродовж життя, поєднання засобів формальної, неформальної та інформальної освіти, використання новітніх форм і методів організації професійного розвитку, широке врахування мотиваційних аспектів, налагодження дієвої співпраці ключових стейкхолдерів.

5. Вивчено особливості професійного розвитку працівників у таких європейських країнах, як: Франція, Німеччина, Великобританія, країни Скандинавії та інші. Кожна з функціонуючих у цих державах систем професійного розвитку працівників має як свої переваги, так і недоліки. Кращий досвід країн Європи з питань реалізації законодавчих, фінансових, податкових та організаційних аспектів регулювання професійного розвитку працівників може бути використаний в Україні за умови його адаптації.

6. У роботі розроблено модель трансформації знань в умовах інноваційних змін, яка дозволяє комплексно розглядати вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної до динамічної моделі управління знаннями. Дана модель відзначається спрямованістю на формування здатності працівника не лише до засвоєння й

використання нових знань, але й до активного створення власних нових знань в умовах мінливого зовнішнього та внутрішнього середовищ.

7. Під час дослідження було здійснено порівняння основних етапів еволюції державного регулювання професійного розвитку працівників в умовах індустріального та постіндустріального періодів за такими характеристиками, як механізм визнання кваліфікації, навчальна інфраструктура, законодавчо-нормативне регулювання, фінансові важелі державного регулювання, регулювання відповідальності та державний контроль. Відзначено, що під час постіндустріального періоду значного поширення набувають сертифікація персоналу, а у розвинених країнах – визнання кваліфікації, отриманої неформальними методами, сучасні дистанційні технології й самонавчання.

8. Визначено особливості функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників, під яким розуміється сукупність методів, важелів та інструментів регуляторного впливу на процес професійного навчання й підвищення кваліфікації персоналу в умовах інноваційних змін. Розглянуто специфіку законодавчого регулювання професійного розвитку працівників в Україні, моделі взаємодії основних учасників даного процесу, констатовано доцільність врахування ціннісно-орієнтованого та гуманістичного підходів під час розробки заходів щодо вдосконалення механізму професійного розвитку працівників.

Результати теоретичних досліджень даного розділу наведено у таких публікаціях автора [38; 42; 106; 108; 114; 238; 239].

РОЗДІЛ 2
СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Компаративний аналіз професійного розвитку працівників у міжнародному вимірі

В умовах поглиблення інноваційних процесів у сучасній економіці особливої значущості набувають питання, пов’язані з формуванням інноваційної моделі економіки, а це, в свою чергу, неможливо без функціонування налагодженої системи професійної освіти, підготовки й підвищення професійного рівня працівників, здатних працювати в нових умовах економіки, заснованої на знаннях, зокрема, активно створювати, використовувати та оновлювати знання. Саме навчання впродовж життя відкриває перспективи безперервного розвитку для працівників та підвищення ефективності діяльності підприємств. Більше того, на міжнародному рівні не втрачає своєї актуальності аспект розвитку людини як особистості, в процесі якого навчання впродовж життя відіграє все більш важливу роль [248].

Інвестиції в освіту та в безперервний професійний розвиток є одним із найважливіших каталізаторів для вирішення більшості суспільних проблем, включаючи невідповідність доходів населення та високий рівень безробіття серед молоді. Навчання впродовж усього життя є тим ефективним інструментом, який здатен знизити цикл бідності, оскільки постійне підвищення кваліфікації працівниками, в результаті, призводить до збільшення продуктивності їх праці [212].

Безперервний професійний розвиток здійснює позитивний вплив як на саму економіку, так і на суспільство одночасно, допомагаючи пристосуватися до соціальних змін та, як наслідок, відповідати вимогам

ринку праці. Більше того, в сучасних умовах трансформаційного перетворення економік країн світу відповідно до вимог нової інноваційно-орієнтованої моделі, безперервний професійний розвиток стає все більш необхідним. Це вже більше, аніж просто традиційна формальна освіта. Безперервний професійний розвиток охоплює навчання працівників протягом усього трудового життя, а також, навчання працівників може бути реалізовано у таких видах освіти, як формальна, неформальна та інформальна.

Необхідність безперервного професійного розвитку набуває все більш важливого значення, в першу чергу, для країн, що прагнуть бути конкурентоспроможними в глобальній економіці знань.

На міжнародному рівні велика увага приділяється саме аспекту стимулювання як працівників, так і роботодавців для постійного, системного професійного розвитку. Так, наприклад, група Світового банку визнала за доцільне підтримувати країни, які потребують фінансування або міжнародної технічної допомоги для досягнення цілей сталого розвитку, в рамках яких визначено, що до 2030 року населення повинно отримати доступ до якісної освіти та безперервного навчання. Актуальність зазначеного підтверджуються, наприклад, опитування, проведеним Науково-дослідним Центром П’ю (США), зокрема, Джоном Харігіном, яке показало, що населення США постійно перебуває в процесі навчання, зокрема:

− 73% дорослих вважають себе працівниками, що постійно навчаються;

− 74% дорослих займаються самонавчанням, тобто вони брали участь хоча б у кількох освітніх заходах за останні 12 місяців, щоб поглибити свої знання у тих сферах, що їх цікавлять. До таких заходів слід віднести: відвідування лекцій, проходження курсів, відвідування воркшопів чи семінарів.

− 63% тих, хто працює (або 36% усіх дорослих), брали участь у формальній освіті, тобто зверталися до освітніх установ, де вони проходили

курси або вивчали необхідні предмети протягом року, щоб накопичити знання та покращити свої професійні навички, які допомогли б їм у кар'єрному зростанні.

Ті, хто навчався за власним бажанням протягом останніх 12 місяців, стверджують, що існує цілий ряд причин, які спонукали їх до цього. Зокрема, лектори відмічають, що переважна більшість слухачів прагнули удосконалити свої знання та навички з таких причин, як:

− 80% опитаних відмічають, що прагнуть отримати нові знання, в першу чергу, для себе, для задоволення власних та професійних потреб;

− 64% зазначають, що хочуть отримати нові знання та навички, що дозволить їм більш ефективно працювати в колективі та команді;

− 36% хочуть започаткувати власну справу;

− 33% опитаних прагнуть отримати знання, аби передавати їх своїм дітям;

− 60% опитаних відмічають, що мали вільний час, який можна використати для навчання [267].

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що незважаючи на різноманітність причин для навчання, жодна із категорій працівників не заперечила необхідність професійного розвитку.

Ще одним важливим фактором, що впливає на професійний розвиток, є вік працівників, які постійно оновлюють свої знання та навички. Проведене опитування серед датського, французького, нідерландського, фінського, шведського, британського та ісландського населення показало наступні результати (рис. 2.1).

На рис. 2.1 показано співвідношення респондентів, які не вважають, що навчання протягом життя є характерним виключно для молоді чи для людей середнього віку. Зокрема, понад 70% респондентів зазначають, що можна навчатися у будь-якому віці. Такі результати, на наше переконання, можуть свідчити про те, що:

– в розвинених країнах світу є всі передумови для впровадження безперервного навчання, яке забезпечує збалансованість особистих, соціальних та економічних інтересів;

– європейці схиляються до думки, що навчання протягом усього життя сприяє соціальній єдності, зближуючи людей, які, за певних умов, не мали можливості навчатися, отримувати знання шляхом участі у формальному навчанні;

– у деяких країнах (Данія, Ірландія, Нідерланди, Фінляндія, Великобританія, Бельгія та ін.) присутня ідея про те, що навчання протягом усього життя має значну роль для всіх верств населення на всіх вікових етапах, і тому потребує додаткової підтримки не лише зі сторони держави, а й підприємців.

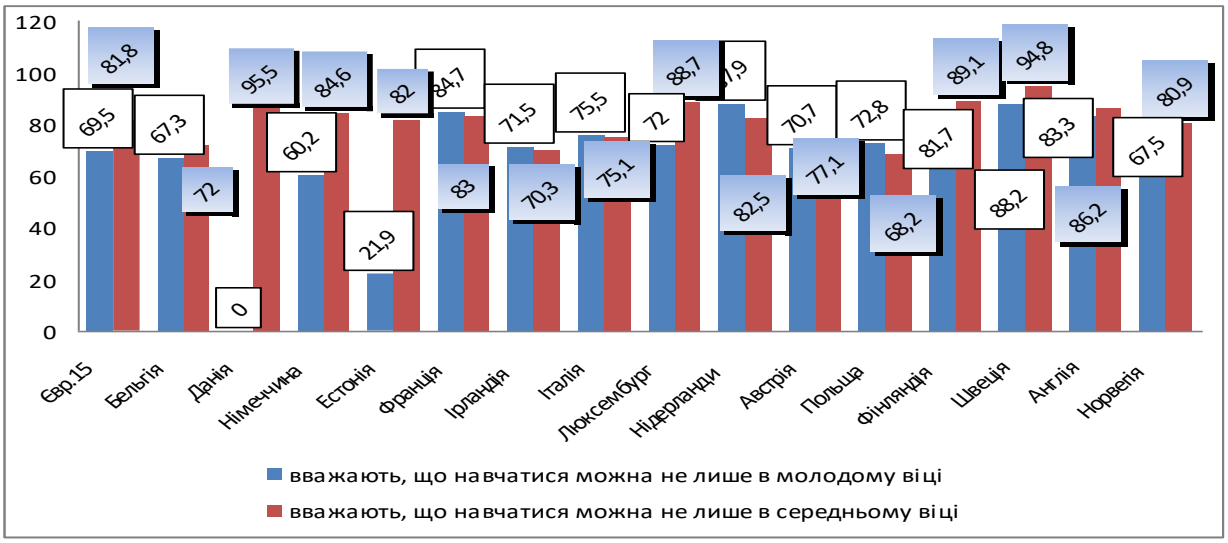

Рис. 2.1. **Результати опитування населення деяких країн світу («Чи погоджуєтесь Ви з думкою про те, що навчання протягом життя актуальне виключно для молоді?)**

Джерело: побудовано автором за даними [267]

Отже, результати опитування показують, що у розвинених країнах працівники погоджуються з думкою, що навчатися можна в будь-якому віці.

Надалі, вважаємо за доцільне проаналізувати, яким саме чином ця частина людей отримує нові знання. Більшість громадян вважають, що неформальне та інформальне навчання є більш ефективним, зокрема:

− навчання вдома (69%), обмінюючись інформацією з іншими людьми (63%) та просто відпочиваючи (51%), показали найкращі результати;

− неформальне та інформальне навчання на роботі – на робочу місці (44%), або під час інших заходів (41%);

− інші неформальні та інформальні види навчання, такі як локальні ресурсні центри чи бібліотеки (32%), виїзд за кордон (30%), соціальна та політична робота (21%) є менш поширеними, але займають чільне місце в рейтингу [267].

Навчання працівників (за словами респондентів) залежить від їх особистого та соціального положення. Чим молодший за віком чи більш кваліфікований працівник, тим вища ймовірність, що він буде навчатися й у подальшому.

Працевлаштоване населення зазначає, що навчається на власному робочому місці, особливо цей аспект стосується чоловіків (59%), тоді як жінок – 41%.

Крім того, науковцями було доведено, що чим вищий рівень освіти у людини, тим більшу потребу у постійному саморозвитку, оновленні знань вона має, що можна пояснити і прагненням до кар'єрного зростання та попитом з боку роботодавців на таких працівників, підвищенням рівня мобільності, збільшенням оплати праці, а також особистісною мотивацією до саморозвитку.

Основними причинами навчання протягом усього життя та професійного розвитку є потреба у саморозвитку, збільшенні та накопиченні знань (31%), кар'єрне зростання (27%), досягнення відповідної кваліфікації (20%). Однак, 14% респондентів мають переконання, що вони ніколи не захочуть знову навчатися.

Окрім того, вважаємо за доцільне відмітити, що існує частина громадян, які втратили мотивацію до навчання, зокрема: 9% вважають, що не хочуть повернутися до чогось, що подібне до шкільного навчання, 8% вважають себе неефективними у навчанні, 11% не знають, чому б вони могли

навчитися, щоб це було цікаво або корисно для них, 13% повідомляють, що вони занадто старі, щоб вчитися.

Таким чином, європейців можна поділити на дві, приблизно рівні групи, за бажанням витрачати кошти на навчання протягом життя: перша група (від 36% до 53% витрачали б кошти для досягнення поставлених цілей) за певних обставин сплачуватимуть всі або деякі витрати, інша ж група (від 39 % до 51%) ні за яких обставин не витрачали б взагалі ніякі кошти. Однак є частка працівників, яких задовольняє їх робоче місце, вони не цікавляться кар'єрним зростанням та підвищенням заробітної плати. І навпаки, 51% громадян готові платити за «краще життя» [267]. Взагалі, люди готові сплачувати за навчання, якщо вони мають впевненість, що вигода є винятково особистою, як у власному, так і професійному плані (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Готовність населення витрачати кошти на навчання протягом життя

	Для збереження існуючого робочого місця	Для того, щоб мати кращий рівень життя	Для кар' єрного зростання	Для вивчення нових мов	Для відкриття власного бізнесу	Щоб отримати нові знання чи нове хобі	Для відкриття нових можливостей	Щоб отримати сертифікат, що визнається	Щоб отримати підвищення заробітної плати	Для забезпечення пенсії	Для отримання нових знань в одній із професійних сфер	Повернутися на ринок праці
Витрачатимуть кошти	37,7	51,4	38,7	46,7	45,2	46,3	48,2	48,1	39,7	34,8	43,6	39,7
повністю	12,9	21,8	11,7	18,6	23,0	21,5	16,4	18,1	14,8	11,7	12,9	14,8
частково	24,8	29,6	27,0	28,0	22,2	24,8	31,8	30,0	24,9	23,1	30,6	14,8
Не витрача-тимуть кошти	46,7	39,1	48,7	44,9	41,2	44,4	40,5	42,2	47,4	50,9	46,0	45,5
Не вирішили	2,7	9,5	12,6	8,4	13,6	9,3	11,3	9,7	12,9	14,3	10,4	14,8
Не придатний	12,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Всього	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Джерело: складено автором за даними [267]

Результати опитувань дають чітке бачення про те, що, перш за все, населення готове витрачати кошти на навчання для отримання нових знань, що допоможуть їм у кар'єрному зростанні, підвищенні заробітної плати.

Проте, варто відмітити, наприклад, той факт, що для жителів Данії, Нідерландів, Сінгапуру, Німеччини, Франції, Італії освіта і навчання на будь-якому етапі життя носить солідарний характер відповідальності, оскільки фінансується не лише за рахунок самих працівників, а й за рахунок держави та підприємств.

На противагу світовим тенденціям, ситуація в Україні щодо безперервного професійного розвитку працівників має негативні тенденції економічного та соціального характеру (рис. 2.2).

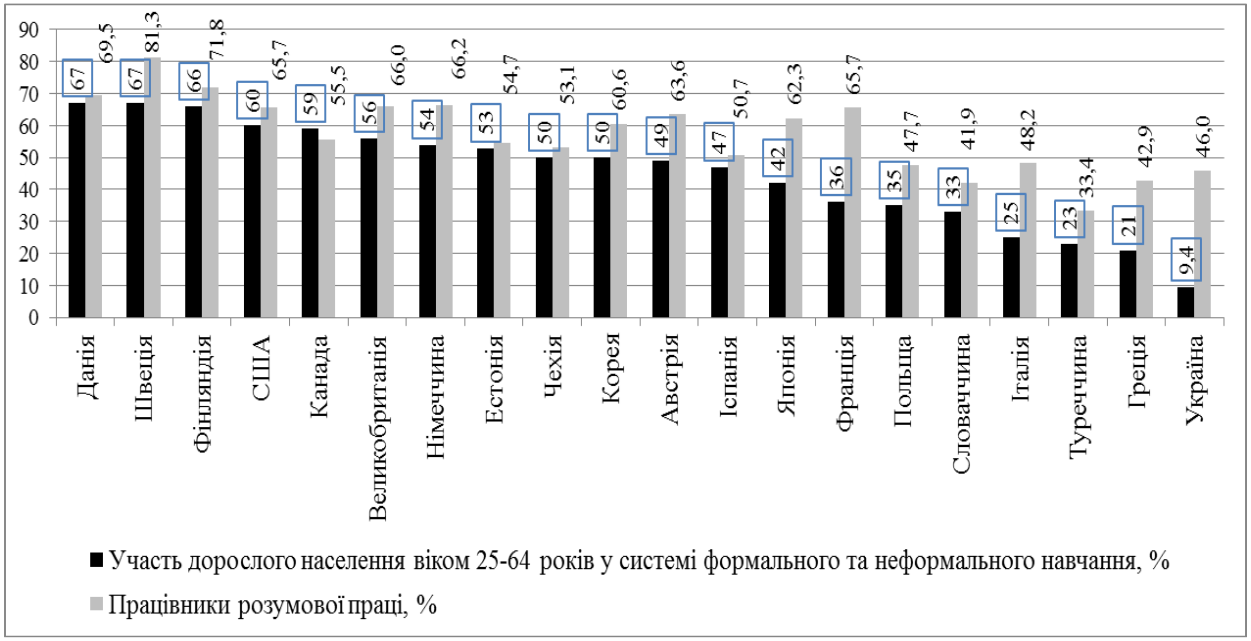

Рис. 2.2. **Рівень участі населення у системі професійного розвитку та питома вага працівників розумової праці за країнами світу**

Джерело: побудовано автором за даними [133; 251; 278]

З метою покращення цієї ситуації було розроблено проект «Стратегії сталого розвитку України до 2020 року», в якому зазначено, що знання та навички, які молодь отримує шляхом навчання, допомагає їм подолати бідність та сприяє розвитку [162]. Цей документ має на меті змінити ставлення до навчання дорослих і допомогти працівнику бути більш конкурентоспроможним незалежно від того, як давно він отримав формальну освіту. Вважаємо за потрібне звернути увагу на вивчення цього аспекту в розвинених країнах світу.

З метою поглибленого аналізу впливу професійного розвитку працівників на економічне зростання держав необхідно провести компаративний аналіз провідних країн світу та України. В умовах інноваційних змін доцільно проаналізувати не лише зміну основних індексів, що характеризують професійний розвиток, а й розглянути структуру цих індексів та їх взаємозв'язок з рівнем конкурентоспроможності країн.

На думку зарубіжних та вітчизняних експертів, на міжнародному рівні розкривають стан професійного розвитку та навчання протягом життя в умовах інноваційних змін такі індекси, як: індекс глобальної конкурентоспроможності, глобальний інноваційний індекс, індекс кластеризації, індекс людського розвитку, індекс якості професійної підготовки, індекс навчання впродовж життя, частка працівників розумової праці, індекс мережевої готовності. Обґрунтованість вибору даних індексів визначає наявність у їх складі компараторів, які у повній мірі дозволяють дослідити стан розвитку країни в даному питанні та порівняти його з іншими країнами (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Основні міжнародні індекси та субіндекси, що характеризують професійний розвиток працівників в умовах інноваційних змін

Міжнародні індекси			
№	**Назва**	**Складові індексу**	**Джерело**
1	2	3	4
1	Індекс глобальної конкуренто-спроможності	1. Якість інститутів. 2. Інфраструктура. 3. Макроекономічна стабільність. 4. Вища освіта і професійна підготовка. 5. Ефективність ринку товарів і послуг. 6. Ефективність ринку праці. 7. Розвиненість фінансового ринку. 8. Рівень технологічного розвитку. 9. Інноваційний потенціал.	Всесвітній економічний форум
2	Глобальний інноваційний індекс	1. Індекс умов (факторів) інноваційного розвитку (Innovation Input Index), що складається з п'яти субіндексів: інститути; людський потенціал; ІКТ та загальна інфраструктура; розвинутість ринків; розвинутість бізнесу. 2. Індекс результатів інноваційного розвитку (Innovation Output Index), який містить субіндекси: результати наукових досліджень.	Лозаннська школа бізнесу INSEAD, Швейцарія

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4
3	Індекс людського розвитку	Охоплення навчанням протягом життя	Євростат
4	Індекс мережевої готовності	1. Політичне середовище та нормативно-правова база. 2. Бізнесове та інноваційне середовище. 3. Інфраструктура. 4. Доступність. 5. Навички. 6. Індивідуальне використання. 7. Використання бізнесом. 8. Використання урядом. 9. Економічні впливи. 10. Соціальні впливи.	Всесвітній економічний форум
Міжнародні субіндекси			
5	Індекс кластеризації	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності	Всесвітній економічний форум
6	Індекс якості системи освіти	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності	Програма розвитку ООН
7	Індекс навчання впродовж життя	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності талантів	Всесвітній економічний форум
8	Питома вага працівників розумової праці	Входить до складу глобального інноваційного індексу	Лозаннська школа бізнесу INSEAD, Швейцарія

Джерело: узагальнено автором на основі [257; 276; 277; 278; 279].

Україна представлена у значній кількості доповідей, індексів та показників, які оцінюють стан участі працівників у професійному розвитку і здійснюють їх рейтингову оцінку. Розглянемо більш детально поточний стан міжнародних індексів, що безпосередньо впливають на професійний розвиток працівників та показників навчання протягом життя в умовах інноваційних змін.

Аналіз міжнародних індексів дозволив відзначити, що за показниками інноваційного розвитку та професійного навчання працівників Україна займає переважно низькі рейтингові позиції порівняно з розвиненими країнами світу (табл. 2.3, Додаток А).

Компаративний аналіз міжнародних індексів дозволив відзначити, що за індексом глобальної конкурентоспроможності Україна знаходилася на 83 місці серед 140 країн, глобальним інноваційним індексом – на 43 місці серед

126 країн, індексом кластеризації – на 106 місці серед 140 країн, індексом людського розвитку – на 88 місці серед 189 країн, індексом якості професійної підготовки – на 63 місці серед 140 країн, індексом навчання впродовж життя – на 94 місці серед 125 країн, чисельністю працівників розумової праці – на 41 місці серед 126 країн. В контексті експансії процесу діджиталізація в усіх сферах суспільства значної вагомості набуває рівень мережевої готовності країн (за даним показником Україна знаходилася на 64 місці серед 139 країн світу).

Таблиця 2.3

Міжнародні компаратори інноваційного розвитку та професійного навчання працівників за країнами світу *(фрагмент)*

Країни	ІГК	ГІІ	ІК	ІЛР	ІЯПП	ІН	ПРП	ІМГ
Україна	83 (57,0)	43 (38,52)	106 (37,3)	88 (0,751)	63 (51,5)	94 (30,39)	41 (46,0)	64 (4,2)
Грузія	66 (60,9)	59 (35,05)	117 (34,8)	70 (0,780)	131 (34,9)	122 (16,83)	98 (22,5)	58 (4,3)
Казахстан	59 (61,8)	74 (31,42)	120 (34,4)	58 (0,800)	92 (45,8)	85 (33,62)	53 (40,3)	60 (4,2)
Польща	37 (68,2)	39 (41,67)	67 (46,6)	33 (0,865)	106 (42,4)	64 (40,79)	39 (47,7)	42 (4,5)
Чехія	29 (71,2)	27 (48,75)	47 (50,5)	27 (0,888)	31 (61,3)	30 (58,48)	32 (53,1)	36 (4,7)
Румунія	52 (63,5)	49 (37,59)	119 (34,5)	52 (0,811)	80 (48,4)	106 (27,75)	57 (37,2)	66 (4,1)
Латвія	42 (66,2)	34 (43,18)	73 (46,0)	41 (0,847)	82 (48,0)	68 (39,71)	47 (43,3)	32 (4,8)
Німеччина	3 (82,8)	9 (58,03)	2 (75,4)	5 (0,936)	7 (73,1)	11 (79,42)	11 (66,2)	15 (5,6)
Великобританія	8 (82,0)	4 (60,13)	10 (69,8)	14 (0,922)	28 (62,0)	12 (78,89)	12 (66,0)	8 (5,7)
Франція	17 (78,0)	16 (54,36)	21 (63,2)	24 (0,901)	23 (64,2)	18 (73,31)	14 (65,7)	24 (5,3)
Японія	5 (82,5)	13 (54,95)	8 (72,3)	19 (0,909)	16 (67,2)	24 (63,12)	20 (62,3)	10 (5,6)
США	1 (85,6)	6 (59,81)	1 (79,5)	13 (0,924)	2 (78,6)	2 (88,52)	13 (65,7)	5 (5,8)

ІГК – індекс глобальної конкурентоспроможності, 2018 р. (ранг серед 140 країн / значення);
ГІІ – глобальний інноваційний індекс, 2018 р. (ранг серед 126 країн / значення);
ІК – індекс кластеризації, 2018 р. (ранг серед 140 країн / значення);
ІЛР – індекс людського розвитку, 2017 р. (ранг серед 189 країн / значення);
ІЯПП – індекс якості професійної підготовки, 2018 р. (ранг серед 140 країн / значення);
ІН – індекс навчання впродовж життя, 2017 р. (ранг серед 125 країн / значення);
ПРП – працівники розумової праці, 2018 р. (ранг серед 126 країн / значення);
ІМГ – індекс мережевої готовності, 2016 р. (ранг серед 139 країн / значення).

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [257; 276; 277; 278; 279].

За індексом людського розвитку в трійку лідерів увійшли такі країни, як: Норвегія (0,94), Швейцарія (0,93) та Австралія (0,93). Натомість Україна посіла 88 місце, значення індексу людського розвитку якої становить 0,75 (рис. 2.3). Варто зазначити, що досить високе значення індексу пояснюється значною часткою охоплення населення вищою освітою, наприклад, за

індексом глобальної конкурентоспроможності станом на 2018 рік Україна займає 33 місце серед 140 країн, із значенням субіндексу 5,1, що вище ніж значення в аналогічному періоді серед решти країн пострадянського простору.

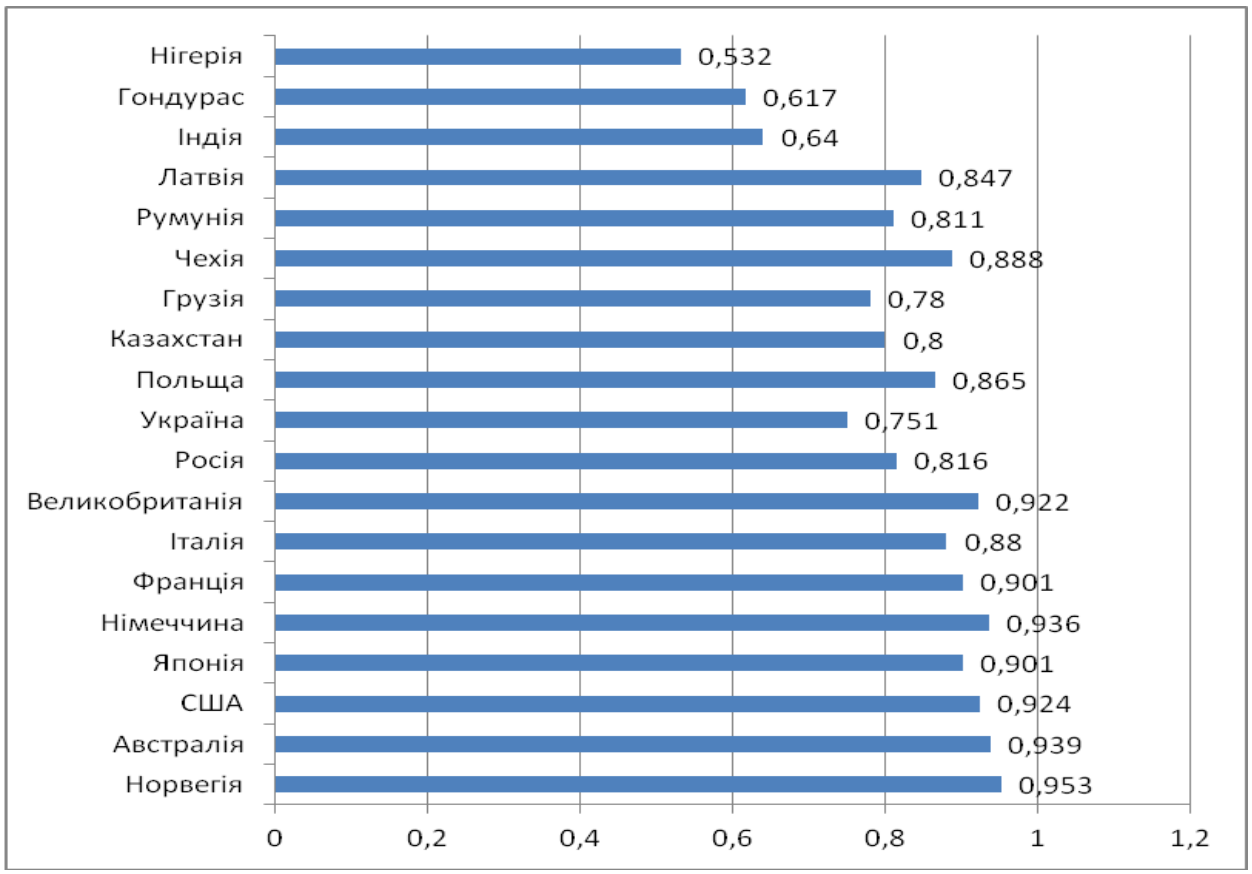

Рис. 2.3. **Компаративна характеристика індексу людського розвитку за країнами світу у 2017 р.**

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [257].

Компаративна характеристика глобального інноваційного індексу за країнами світу у 2018 р., наведена на рис. 2.4, свідчить про високі значення даного показника у таких країнах, як Великобританія (60,13), США (59,81), Німеччина (58,03), Франція (54,36). Значення в Україні (38,52) є дещо нижчим, ніж у Польщі (41,67), Латвії (43,18) та трохи вищим порівняно з Росією (37,9), Грузією (35,05), Казахстаном (31,42), Індією (35,18). Країни ж, що розвиваються, демонструють вкрай низькі значення глобального інноваційного індексу, наприклад, Гондурас – 24,95, Нігерія – 22,37.

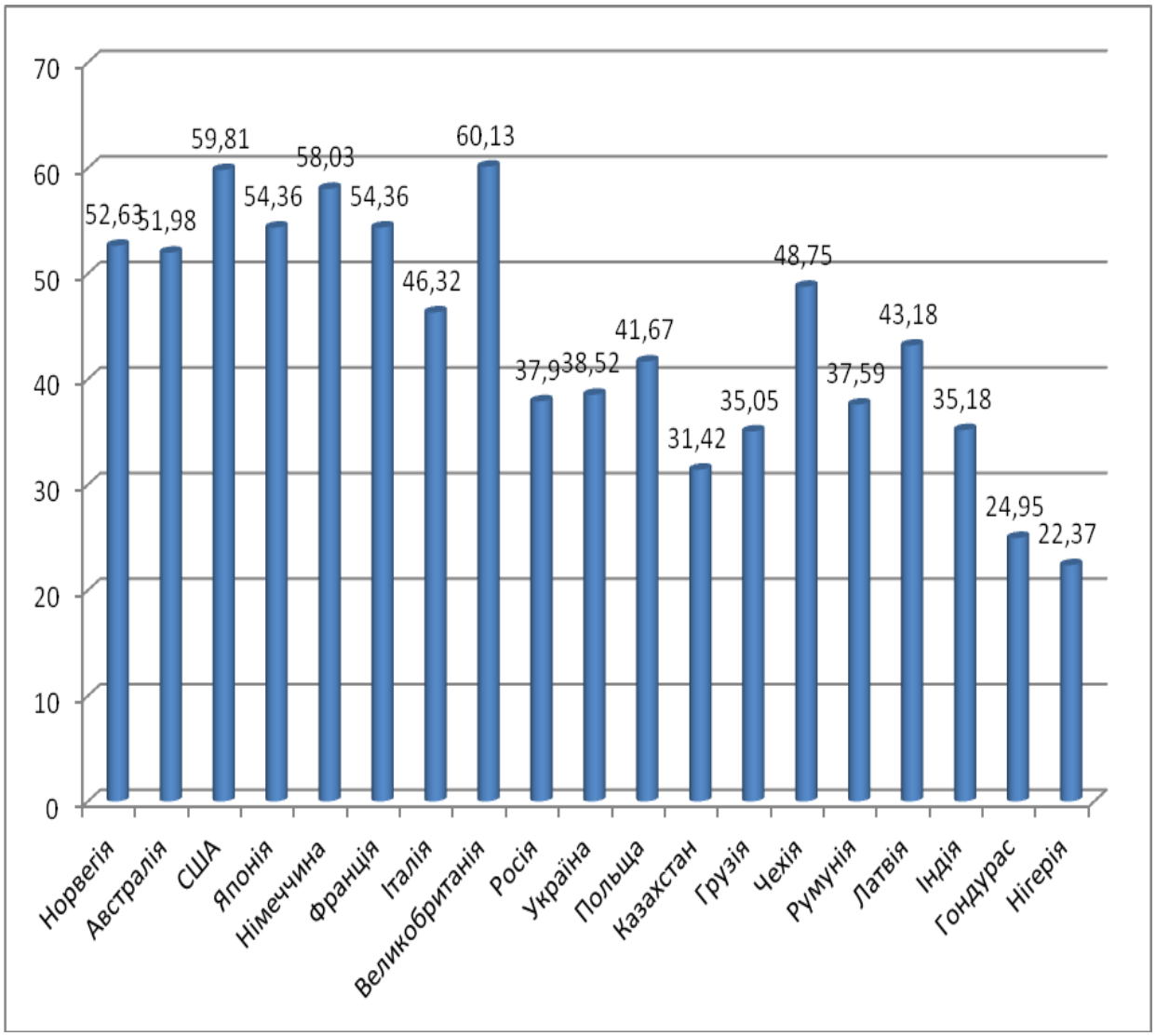

Рис. 2.4. **Компаративна характеристика глобального інноваційного індексу за країнами світу у 2018 р.**

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [278].

За глобальним індексом конкурентоспроможності маємо наступне розміщення країн (рис. 2.5):

– лідери серед країн світу: Швейцарія – 1 позиція (5,81), Сінгапур – 2 позиція (5,7), США – 3 позиція (5,7);

– лідери серед країн пострадянського простору: Естонія – 30 позиція (4,78), Литва – 35 позиція (4,6), Російська Федерація – 43 позиція (4,5);

– аутсайдери: Гондурас – 88 позиція (4,0), Нігерія – 127 позиція (3,4), Зімбабве – 126 позиція (3,4).

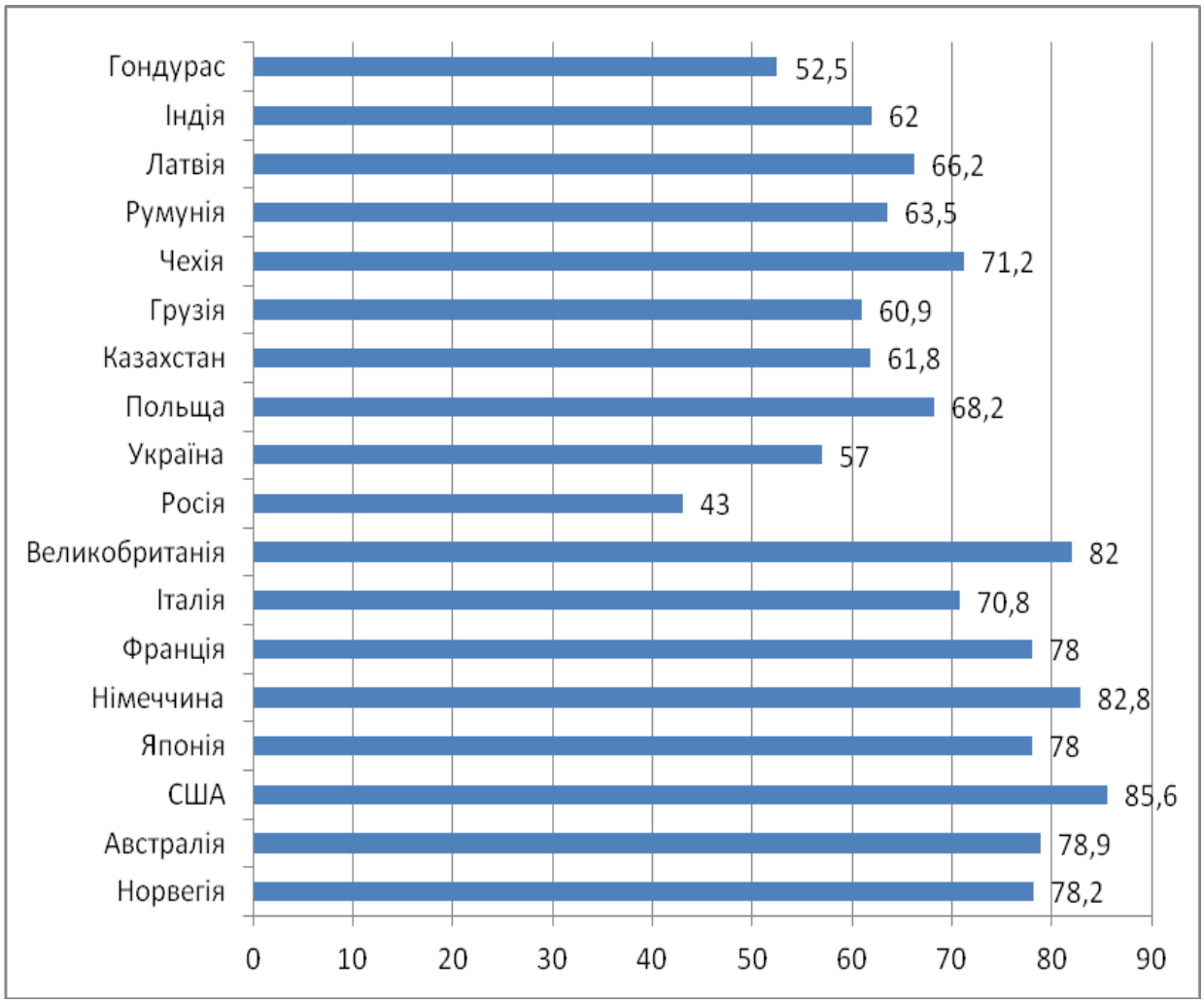

Рис. 2.5. **Компаративна характеристика Індексу глобальної конкурентоспроможності за країнами світу у 2018 р.**

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [276].

Україна за індексом глобальної конкурентоспроможності в 2018 році посіла досить низьку позицію – 83 місце (57,0), аналізуючи динаміку значень показника за останні роки, спостерігаємо негативну тенденцію, що пов'язано з погіршенням макроекономічного середовища в країні.

У той же час, як бачимо з рис. 2.6, компаратор «Якість професійної підготовки працівників за країнами світу» індексу глобальної конкурентоспроможності знаходиться на рівні вище середнього, що відповідає значенню 63 (51,5). Натомість, лідерами виступають США (78,6), Німеччина (73,1), Норвегія (69,8) та Японія (64,2).

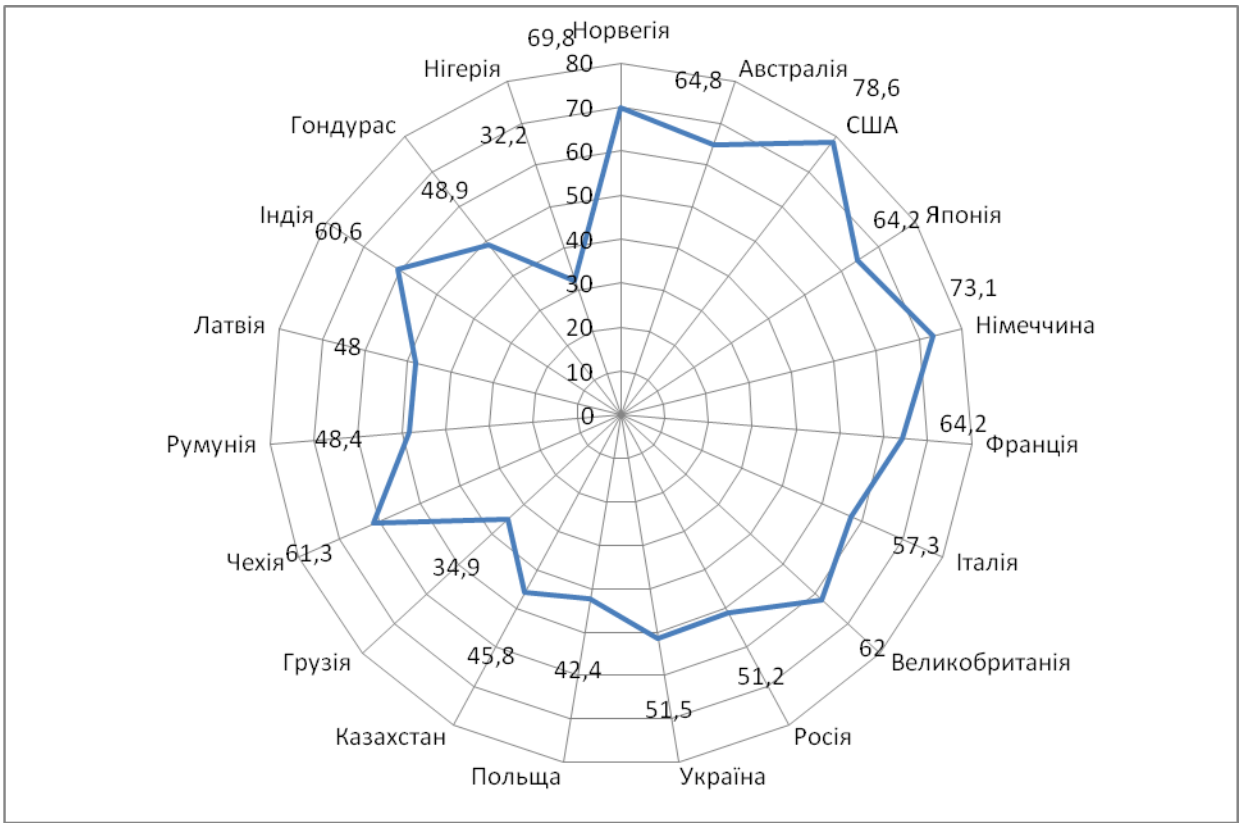

Рис. 2.6. **Компаратор «Якість професійної підготовки працівників за країнами світу» індексу глобальної конкурентоспроможності**

(значення від 0 до 100)

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [276].

Крім того, за такими індикаторами індексу глобальної конкурентоспроможності, як оцінка обсягів професійної підготовки персоналу та наявності спеціалізованих навчальних послуг на місцевому рівні за країнами світу (рис. 2.7), Україна отримала оцінки 4,3 та 3,7 бали, відповідно (за шкалою оцінки від 0 до 7 балів).

Нижчі порівняно з Україною значення за показником оцінки обсягів професійної підготовки персоналу із сукупності досліджуваних країн мали місце лише в Італії (3,6 бали), Грузії та Румунія (3,3 бали), а максимальні значення – в США (5,5 бали), Норвегія, Німеччина (5,4 бали), Австралія (4,9 бали), Великобританя (4,8 бали).

За показником наявності спеціалізованих навчальних послуг на місцевому рівні значення, нижчі у порівнянні з Україною, зафіксовано у

Румунії, Нігерії (4,2 бали), Гондурасі (3,8 бали), Грузії (3,2 бали), а лідерами за даним показником серед досліджуваних є Великобританія (6,0 бали), США (5,8 бали), Норвегія та Австралія (5,7 бали), Німеччина (5,6 бали), Франція (5,4 бали), Японія (5,3 бали).

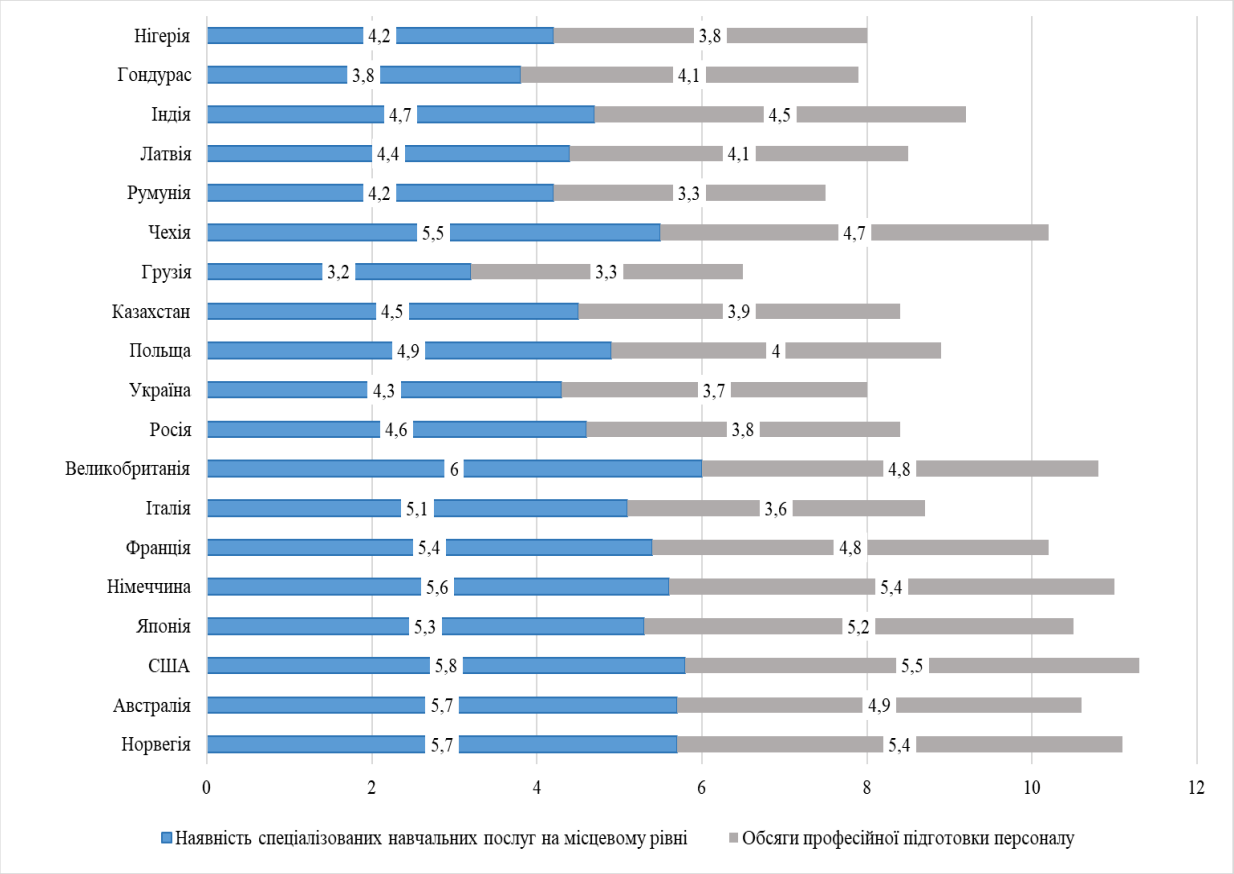

Рис. 2.7. **Оцінка обсягів професійної підготовки персоналу та наявності спеціалізованих навчальних послуг на місцевому рівні за країнами світу** *(за шкалою від 0 до 7 балів)*

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [276].

На рис. 2.8 відображено позиції країн за рівнем охоплення населення навчанням протягом життя: США – 2 місце, Норвегія – 9 місце, Німеччина – 11 місце, Великобританія – 12 місце, Чехія – 30 місце, Польща – 64 місце, Україна – 94 місце, що є відносно нижчим навіть за рейтингові позиції країн, які розвиваються (Нігерія – 82 місце, Гондурас – 62 місце). При цьому, ще нижчі позиції в рейтингу порівняно з Україною демонструють, наприклад, Грузія (122 місце) та Румунія (106 місце).

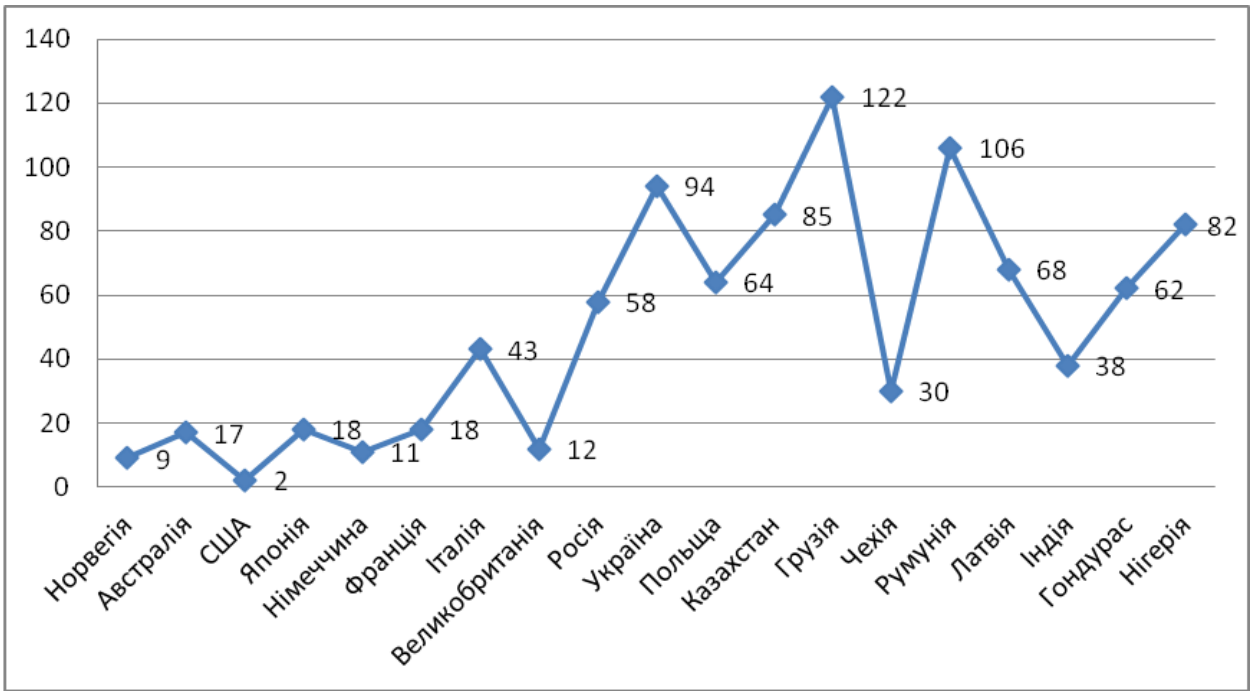

Рис. 2.8. **Країни та їх рейтингова позиція за рівнем охоплення населення навчанням протягом життя**

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [279].

На наступному етапі вважаємо за доцільне здійснити перевірку гіпотези про те, що існує чіткий взаємозв'язок участі працівників в процесі навчання протягом життя, рівня оплати праці та інноваційної активності підприємств. Результати проведених порівнянь зводимо до табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Взаємозалежність рівня конкурентоспроможності країни та показника навчання протягом життя

Характеристика країн	Країни
Країни з високими показниками рівня конкурентоспроможності та навчання протягом життя	Норвегія, Швеція, Фінляндія, Данія, Нідерланди, Франція
Країни з середнім показником рівня конкурентоспроможності та високим показником навчання протягом життя	Англія, Ірландія, Бельгія, Німеччина, Австрія, Люксембург
Країни з низькими показниками рівня конкурентоспроможності та навчання протягом життя	Латвія, Литва, Польща, Чехія, Словаччина, Румунія, Португалія, Іспанія, Італія, Грузія

Джерело: складено автором.

Надалі, припускаємо, що наявний тісний зв'язок та пряма залежність між рівнем оплати праці в цих країнах, показником навчання протягом життя та рівнем конкурентоспроможності країн.

Для цього розглянемо значення показників топ-країн та країн-аутсайдерів. Так, наприклад, мінімальна заробітна плата в Швейцарія складає 5716,65 євро, і, відповідно, показник навчання протягом життя 32,9 %, рівень інноваційної активності – 5,8, в Данія – 5064,53 євро, показник навчання протягом життя – 28,9%, рівень інноваційної активності – 5,5, Норвегія – 4557 євро, показник навчання протягом життя –19,5%, рівень інноваційної активності – 5,1, в той же час Хорватія – 782,86 євро, показник навчання протягом життя – 3,2%, рівень інноваційної активності – 3,1, Польща – 453 євро, показник навчання протягом життя – 3,7%, Румунія – 275 євро, показник навчання протягом життя – 1,4%.

Отже, здійснивши порівняльний аналіз показників ми дійшли висновку, що чим більший рівень охопленням населення навчанням протягом життя – тим більший показник конкурентоспроможності країни і тим населення є більш фінансово забезпеченим, про що свідчить рівень заробітної плати.

Для виявлення ступеня залежності міжнародних індексів та рівня професійного розвитку працівників, обрано країни з різним рівнем розвитку економіки (28 країн) та проаналізовано дані стосовно індексу людського розвитку, індексу глобальної конкурентоспроможності, індексу якості освіти, глобального інноваційного індексу та індексу кластеризації.

Отримані за допомогою пакета Statistica 12.0 результати розрахунку наведено в табл. 2.5. Як видно з даних розрахунків, індекс навчання протягом життя (НПЖ) корелює (результат значущий) з усіма індексами, зокрема з індексом якості освіти ($r = 0,85$), з індексом людського розвитку ($r = 0,79$), з глобальним індексом інновацій ($r = 0,88$), з міжнародним індексом інновацій ($r = 0,75$), з індексом кластеризації ($r = 0,71$).

Таблиця 2.5

Матриця коефіцієнтів парної кореляції між значеннями міжнародних індексів, що впливають на професійний розвиток працівників

	НПЖ	ІЯСО	ІЛР	ІГК	ГІІ	ІК
НПЖ	1,00	0,8574	0,7944	0,8384	0,7562	0,719
ІЯСО	0,8574	1,00	0,8086	0,8411	0,8247	0,7089
ІЛР	0,7944	0,8086	1,00	0,8973	0,8247	0,6750
ІГК	0,8384	0,8411	0,8973	1,00	0,8701	0,8304
ГІІ	0,7562	0,8247	0,8247	0,8701	1,00	0,7745
ІК	0,719	0,7089	0,6750	0,8304	0,7745	1,00

Джерело: розраховано та складено автором.

За результатами розрахунку коефіцієнту парної кореляції між рівнем конкурентоспроможності країн та мірою участі населення в системі навчання впродовж життя отримано високе значення – 0,838, що дозволило обґрунтувати наявність залежності рівня інноваційного розвитку й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах систематичного навчання й підвищення кваліфікації (рис. 2.9).

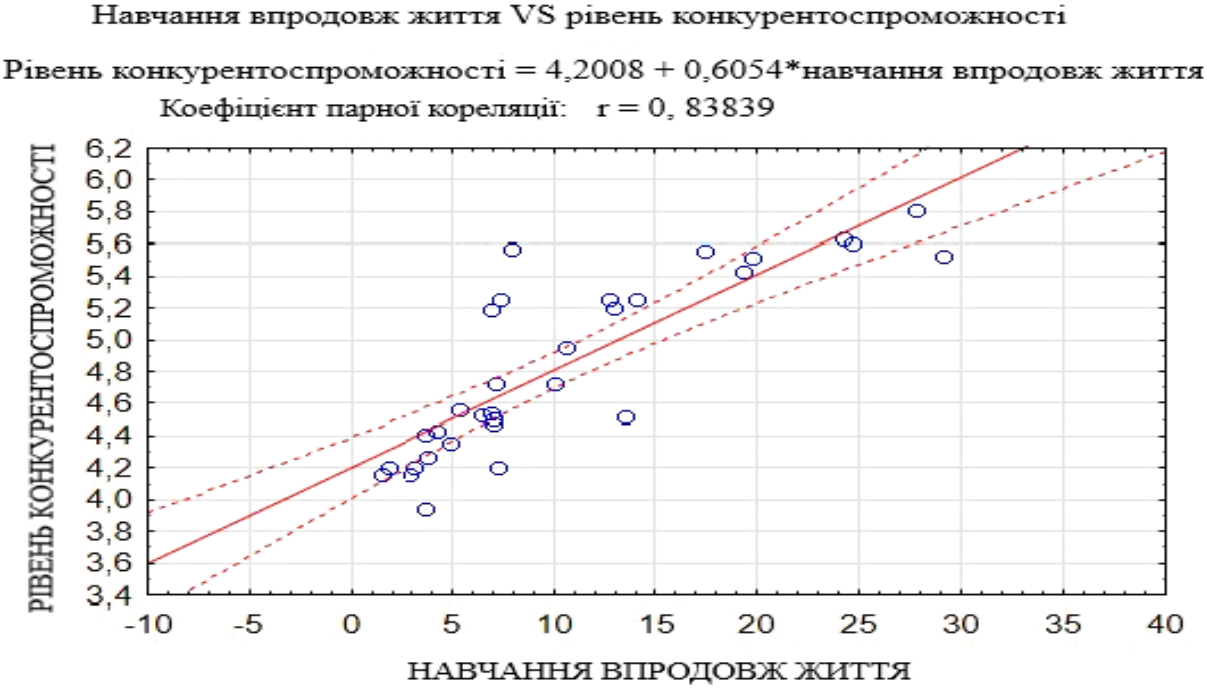

Рис. 2.9. **Розрахунок коефіцієнту парної кореляції між рівнем конкурентоспроможності країн та участю населення в системі навчання впродовж життя**

Джерело: розраховано та побудовано автором за даними міжнародної статистики [251; 276].

Отже, здійснене науково-практичне обґрунтування результуючого вектора впливу безперервного професійного навчання працівників на економічний розвиток країн світу та на якість людського капіталу, шляхом виявлення прямої кореляційної залежності рівня інноваційності й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах навчання, дозволяє кількісно оцінювати потенційний ефект від зростання рівня участі працівників у системі професійного розвитку з метою підвищення конкурентоспроможності країни у глобалізованому світовому економічному просторі.

В цілому, спостерігаємо, що у розвинених країнах світу є високою частка населення, яка бере участь в процесі безперервного професійного розвитку, що, в результаті, приносить позитивний вплив не лише безпосередньо населенню у вигляді підвищення їх заробітної плати чи можливостей у професійному зростанні, а й для ефективності роботи підприємств, збільшення їх прибутку та, у підсумку, валового внутрішнього продукту таких країн, а, отже, і соціально-економічного рівня їх розвитку. Тому, аналізуючи досвід розвинених країн, вважаємо за доцільне стверджувати, що залучення населення до процесу безперервного навчання є стратегічно важливим інструментом підвищення рівня конкурентоспроможності країни та забезпечення її сталого розвитку. Особливо актуальним аспект безперервного навчання є в умовах формування інноваційної моделі економіки, де оновлення знань відбувається прискореними темпами.

Виходячи з вищенаведеного аналізу, спостерігаємо, що для вітчизняної економіки характерними є негативні тенденції як рівня конкурентоспроможності економіки, так і професійного розвитку працівників, зокрема. Як показав аналіз, саме професійний розвиток працівників в більшості розвинених країн здійснює позитивний вплив на економічне зростання, особливо в умовах інноваційних змін.

Таким чином, сучасні зарубіжні тенденції та провідний світовий досвід є свідченням актуальності формування сучасної моделі безперервного професійного розвитку в Україні, що є безальтернативною передумовою подальшого зростання національної конкурентоспроможної економіки в умовах глобальних інноваційний трансформацій.

Тому, вважаємо, що на шляху формування інноваційної моделі економіки та процесу її реформування саме такий інструмент, як залучення населення до безперервного навчання, може стати ефективним способом усунення наявного дисбалансу. На нашу думку, у зв'язку з цим з метою формування ефективної моделі професійного розвитку працівників необхідно реалізувати такі заходи, як:

− удосконалення нормативно-правової бази, що регулюватиме професійний розвиток працівників в Україні, зокрема, створення Національної системи кваліфікацій та розробка професійних стандартів за різними галузями, які стануть реальною основою для формування освітніх стандартів;

− створення регіональних консалтингових центрів, які акумулюватимуть інформацію про всі можливі типові тренінги чи семінари щодо підвищення професійного рівня працівниками будь-якої сфери діяльності, де буде накопичуватися відповідне методичне забезпечення та проводитиметься інформування населення щодо необхідності та переваг від безперервного професійного розвитку;

− створення Національного порталу безперервного професійного навчання, який би допомагав у пошуку необхідної інформації для отримання нових знань, компетентностей, як безпосередньо працівниками, так і роботодавцями;

− сприяння формуванню сучасних підходів до безперервного професійного розвитку із використанням інформаційно-комунікаційних технологій;

− залучення всіх суб'єктів соціального партнерства (працівників, роботодавців, профспілок, держави) до формування культури та програм безперервного професійного розвитку працівників;

− створення солідарної системи безперервного професійного розвитку працівників, в якій мають приймати участь як сам найманий працівник, так і роботодавець та держава. Впровадження такої системи на державному рівні, як свідчить зарубіжний досвід, є більш ефективним, аніж витрати на утримання безробітного населення, а також недоотримання податкових платежів до бюджетів відповідних рівнів.

2.2. Дослідження стану та тенденцій професійного розвитку працівників в Україні

Процеси формування та розвитку інноваційно-орієнтованого прогресивного суспільства в Україні неможливі без якісних змін на різних рівнях, зокрема, починаючи від якості роботи працівника, і закінчуючи якістю функціонування державного механізму.

У ході дослідження, проведеного в попередньому розділі, нами було встановлено, що в розвинених країнах світу на рівень їх конкурентоспроможності впливає показник навчання протягом життя.

Перш ніж перейти до оцінювання стану і тенденцій професійного розвитку працівників, вважаємо за доцільне проаналізувати показник валового внутрішнього продукту та демографічну ситуацію в Україні.

Валовий внутрішній продукт (ВВП) є одним з основних макроекономічних показників, який відображає кінцеву ринкову вартість усіх товарів та послуг, які вироблені на території країни в усіх галузях економіки за рік для споживання, експорту і накопичення, не залежно від національної приналежності використаних факторів виробництва [208].

Показник валового внутрішнього продукту є досить вагомим індикатором соціально-економічного розвитку та відображає оцінку

результатів виробництва, споживання, продуктивності праці працівників, тому доречно проаналізувати динаміку ВВП (за ПКС) на душу населення у порівняні з країнами Європи (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Динаміка ВВП України та груп країн Європи

Роки	ВВП України, номінальний		ВВП (ПКС) на душу населення, дол. США				
	всього, млн. грн	на душу населення, грн	Україна	Польща	ЦСЄ і Балтика*	Єврозона**	ЄС
2000	176 128	3 582	3 803	10 651	10 010	25 314	22 573
2001	211 175	4 340	4 290	11 111	10 791	26 514	23 690
2002	234 138	4 855	4 628	11 781	11 598	27 539	24 733
2003	277 355	5 801	5 206	12 256	12 339	27 955	25 325
2004	357 544	7 535	6 042	13 346	13 463	29 072	26 559
2005	457 325	9 709	6 452	13 896	14 290	30 106	27 505
2006	565 018	12 076	7 184	15 144	15 884	32 522	29 757
2007	751 106	16 150	8 006	16 785	17 710	34 411	31 531
2008	990 819	21 419	8 396	18 310	19 612	35 747	32 958
2009	947 042	20 564	7 240	19 243	19 611	34 844	32 162
2010	1 079 346	24 798	7 666	21 069	20 728	35 842	33 260
2011	1 299 991	29 980	8 282	22 851	22 151	37 434	34 720
2012	1 404 669	32 480	8 475	23 833	22 956	37 810	35 279
2013	1 465 198	33 965	8 630	24 719	23 974	38 992	36 492
2014	1 586 915	36 904	8 667	25 602	24 956	39 922	37 503
2015	1 988 544	46 413	7 949	26 595	25 842	40 865	38 457
2016	2 385 367	55 899	8 270	27 383	26 867	42 081	39 625
2017	2 982 920	70 224	8 667	29 026	28 681	43 637	41 126

Примітка:
*Болгарія, Кіпр, Чеська Республіка, Естонія, Угорщина, Латвія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія;
**19 країн ЄС

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України, Мінфіну та Світового банку [133; 134; 280].

Табл. 2.6 демонструє порівняння показників економічного розвитку України та країн Європи з точки зору показника номінального ВВП, аналіз якого демонструє позитивну тенденцію до зростання протягом усього періоду, за винятком 2009 року. Проте, динаміка ВВП (за ПКС) на душу населення України демонструє іншу тенденцію – до 2008 року мала чітко виражену тенденцію до зростання. Однак із 2009 роком ця тенденція призупиняється, далі, після незначного піднесення, у 2010-2014 рр. знову

відбувається його падіння, пов'язане зі збройними конфліктами на Сході країни, з 2016 р. ВВП (за ПКС) знову починає зростати, а у 2017 р. нарешті виходить на рівень ВВП (за ПКС) 2008 року.

Досить ілюстративним є зіставлення показника ВВП (за ПКС) України та сусідньої Польщі, зокрема: 8 667 дол. США у 2017 році в Україні та 29 026 дол. США у Польщі, що в 3,34 разів менше. В 2010 році значення даного показника було в 2,8 разів більшим у Польщі, ніж в Україні.

Проведемо дослідження динаміки чисельності наявного населення України у 2001-2018 рр. (рис. 2.10).

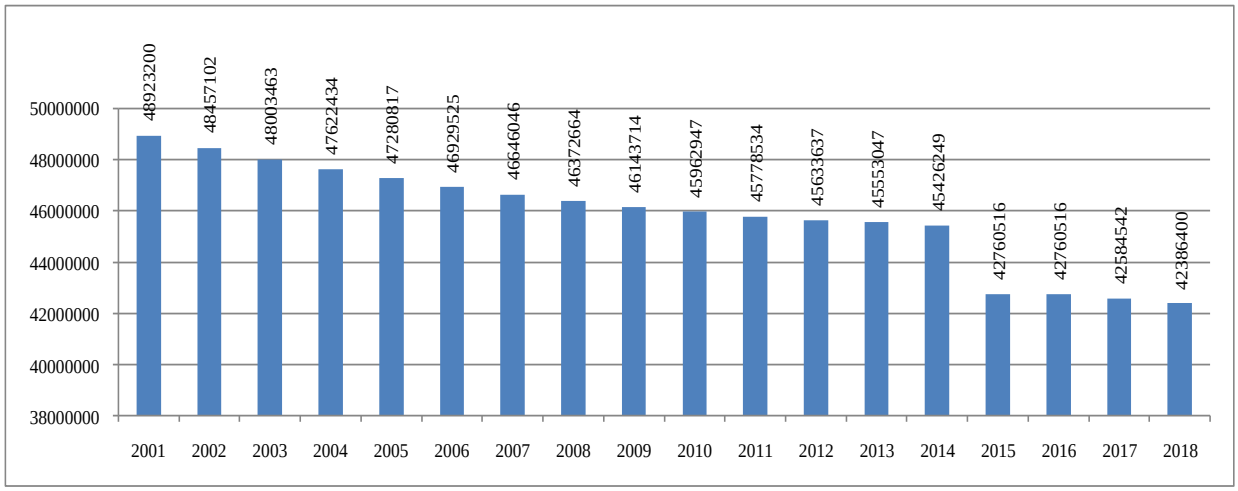

Рис. 2.10. **Динаміка чисельності наявного населення України протягом 2001-2018 років**

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [133].

Як видно з рис. 2.10, в Україні спостерігається стрімке зниження чисельності наявного населення, зокрема з 48,9 млн осіб у 2001 році до 42,4 млн осіб станом на 1 січня 2018 року, що свідчить про негативну тенденцію.

Загалом, у порівнянні з 2010 роком чисельність наявного населення скоротилася на 7,4%.

Проте, слід зауважити, що населення України зменшується не лише через складну соціально-економічну ситуацію в країні, а також однією з причин зменшення є військові дії на території Луганської та Донецької областей, анексія АРК. Окрім того, велика кількість українців намагаються

емігрувати в сусідні країни, що також значно впливає на демографічну ситуацію в країні та, в результаті, трудові ресурси регіонів та країни в цілому. Зокрема, аналізуючи табл. 2.7 спостерігаємо, що міграційний приріст притаманний лише наступним областям: Дніпропетровська, Івано-Франківська, Київська, Львівська, Одеська, Харківська, Чернівецька та для м. Київ. Натомість, найбільше скорочення для Луганської та Донецької областей, що пов'язане зі здійсненням АТО на їх територіях.

Таблиця 2.7

Міграційний рух населення за регіонами України станом на 1 січня 2018 року

Регіони	Міграційний приріст, скорочення (–), осіб	
	усі потоки міграції	у т. ч. міждержавна міграція
Вінницька	–4 625	6
Волинська	–823	–27
Дніпропетровська	24 131	264
Донецька	–23 868	65
Житомирська	–888	143
Закарпатська	–97	66
Запорізька	–2 714	373
Івано-Франківська	1 461	230
Київська	30 677	1 058
Кіровоградська	–1 657	441
Луганська	–19 147	85
Львівська	2 666	327
Миколаївська	–1 890	152
Одеська	4 725	1 536
Полтавська	–655	836
Рівненська	–1827	–550
Сумська	–731	414
Тернопільська	–1355	126
Харківська	12 069	–2 264
Херсонська	–2 747	–17
Хмельницька	–2 782	22
Черкаська	–450	107
Чернівецька	364	462
Чернігівська	–2 051	91
м.Київ	4 211	4 180
Україна	11 997	8 126

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

Окрім кількісної складової, важливе значення має якісна компонента формування людського потенціалу країни, тому необхідно детально проаналізувати склад зайнятого населення.

Як свідчить досвід розвинених країн, основним чинником розвитку є освітній рівень населення, зокрема, частка працівників з вищою освітою є досить високою, що впливає як на темп економічного розвитку країни, так і на високу частку населення, яка задіяна в професійному розвитку.

Стосовно України ситуація склалася досить неоднозначно, з одного боку, за кількісним показником – охоплення вищою освітою – Україна перебуває в числі перших 15 країн світу, проте якісна характеристика є неадекватною потребам ринку праці. Поряд з цим, на професійний розвиток працівників впливає ще низка факторів, зокрема, якість робочих місць, рівень оплати праці, що сповільнює мультиплікативний ефект від зайнятих з вищою освітою на кінцевий розвиток національної економіки в Україні.

По-перше, варто проаналізувати демографічну ситуацію в країні в розрізі кількісного та якісного складу працівників та рівня їх освіти. За даними Державної служби статистики (табл. 2.8), кількість зайнятого населення віком від 15 до 70 років у 2018 році становила 16,0 млн осіб, що свідчить про спад кількості зайнятих, порівняно з 2008 роком на 31,9%.

Таблиця 2.8

Зайнятість населення в Україні за віковими групами

Роки	Вікові групи, років							
	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	Разом
2008	1884	2749	2700	2698	5890	5991	1597	23509
2009	1760	2625	2576	2574	5766	5867	1600	22768
2010	1882	2747	2698	2687	5879	5980	1454	23327
2011	1679	2945	2710	2704	5690	5245	1205	22178
2012	1995	2839	2638	2630	5400	4093	1141	20736
2013	1972	2595	2394	2386	5156	3849	897	19249
2014	1809	2450	2249	2241	5011	3704	752	18216
2015	1600	2562	2558	2442	4564	3725	720	18171
2016	1722	2709	2705	2589	4711	3596	590	18622
2017	1122,9	2048,2	2451,5	2244,6	4172,6	3456,1	660,5	16156,4
2018	1056,8	1957,2	2457,7	2253,5	4237,6	3415,8	656,3	16034,9

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

Найвищий рівень зайнятості населення спостерігається у Дніпропетровській, Херсонській, Сумській, Миколаївській, Житомирській, Харківській областях та в м. Києві, а найнижчий – у Івано-Франківській, Тернопільській, Донецькій та Волинській областях.

Найбільшим є рівень зайнятості населення серед вікових груп 40-49 рр. та 50-59 рр., відповідно. Це пояснюється тим, що працівники у цьому віці вже визначилися з місцем своєї постійної роботи, також характерним явищем для України є те, що переважна більшість жінок у віці після 40 років виходять з декретних відпусток.

Аналіз табл. 2.9 свідчить про те, що значна частка працівників в Україні мають лише повну загальну освіту, що становить близько 30% від загальної кількості зайнятого населення, але спостерігаємо позитивну тенденцію до збільшення кількості працівників, які здобули неповну і базову вищу освіту, та найбільше зростання помітне серед працівників, що здобули повну вищу освіту. Тому можна стверджувати про те, що, потенційно, саме ці зайняті працівники будуть в майбутньому підвищувати кваліфікацію.

Таблиця 2.9

Зайнятість населення в Україні за рівнем освіти

Роки	Рівень освіти						Усього
	повна вища	базова вища	неповна вища	повна загальна середня	базова загальна середня	початкова загальна середня	
2008	5715	187	4229,9	12378,1	960	39	23509
2009	5591	198	4105,9	11938,1	893	42	22768
2010	5713	154	4227,9	12369,1	826	37	23327
2011	5835	110	4239,9	11198,6	759	35,5	22178
2012	5957	143	4251,9	9614,1	730	40	20736
2013	6079	176	4263,9	7966,1	725	39	19249
2014	6201	209	4275,9	6796,1	696	38	18216
2015	6323	242	4287,9	6591,4	691	35,7	18171
2016	6445	275	4299,9	6905,8	662	34,3	18622
2017	5 332,6	171,8	3155,0	3 016,8	296,3	10,4	16156,4

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

Також, вважаємо за доцільне проаналізувати розмір середньомісячної заробітної плати працівників загалом та залежно від рівня освіти (рис. 2.11).

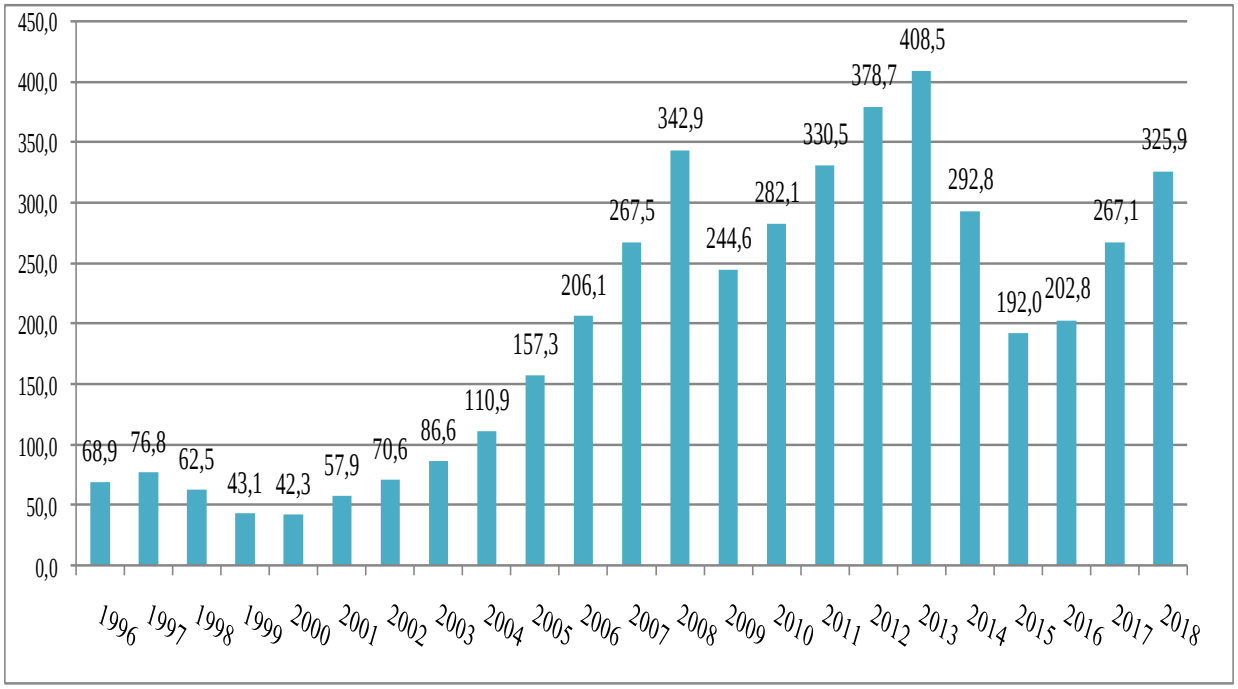

Рис. 2.11. **Динаміка середньомісячної заробітної плати протягом 1996-2018 років у відповідності до офіційного курсу гривні до долара США**

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України та Мінфіну [133; 134].

Як видно з рис. 2.11, в Україні спостерігається низький рівень середньомісячної заробітної плати, зокрема 325,9 дол. США у 2018 р., що значно нижче попередніх років, у 2013 р. – 408,5 дол. США та у 2008 р. – 342,9 дол. США, що свідчить про низький рівень матеріального заохочення працівників до ефективної трудової діяльності.

Проте, як бачимо, середньомісячна заробітна плата варіює залежно від рівня освіти: зокрема, заробітна плата працівників з повною вищою освітою є значно вищою, аніж середня заробітна плата по країні, що свідчить про наявність мотивації підвищувати кваліфікацію працівникам (табл. 2.10).

Більше того, варто відмітити, що заробітна плата спеціаліста та магістра значно вища серед чоловіків, аніж серед жінок, а саме на 51% перевищує середню зарплату по державі. Натомість зарплата спеціаліста та магістра серед жінок є вищою за середню лише на 17,8% від середньої, що, в свою чергу, свідчить про гендерний розрив.

Таблиця 2.10

Середньомісячна заробітна плата працівників в залежності від рівня освіти у 2016 році

Рівень освіти	Нараховано в середньому за місяць штатному працівнику, грн.			У % до середньої заробітної плати в Україні		
	усього	чоловіки	жінки	усього	чоловіки	жінки
Повна вища	3726	4273	3333	131,6	151,0	117,8
Базова вища	2582	3008	2317	91,2	106,3	81,9
Неповна вища	2509	3059	2221	88,7	108,1	78,5
Професійно-технічна	2281	2564	1884	80,6	90,6	66,6
Повна загальна середня	2240	2643	1773	79,1	93,4	62,7
Базова загальна середня	2047	2442	1609	72,3	86,3	56,9
Нижче базової середньої	1726	2040	1431	61,0	72,1	50,6
Усього в середньому по країні	2830	3192	2511	100,0	112,8	88,7

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

Для оцінки стану професійної розвитку та підвищення кваліфікації працівників в Україні нами було здійснено якісний та кількісний аналіз працівників за рівнем освіти та рівень охоплення вищою освітою працівників різних вікових категорій (табл. 2.11)

Таблиця 2.11

Чисельність студентів за віком, які навчаються в інститутах, університетах та академіях за денною, вечірньою та заочною формами

Вік	Роки						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8
14 років і молодший	770	456	409	791	513	654	705
15 років	25336	26032	22626	23844	26203	27376	26413
16 років	42723	42042	36949	36917	37435	40276	40084
17 років	149854	152019	133762	128183	123069	129365	124658
18 років	221887	214652	190324	179785	169886	165832	165116
19 років	252778	236896	202561	200378	194644	178353	171889
20 років	266739	250334	210625	201731	199720	189778	175124
21 рік	253152	238836	195611	190273	183693	171827	161206
22 роки	168793	155319	130951	128928	145755	135601	139795
23 роки	95788	84890	67810	66250	70224	81962	83476
24 роки	63577	54229	41106	37399	36959	37215	43397
25 років	49804	41451	30189	25412	24539	24008	26152

Продовження табл. 2.11

1	2	3	4	5	6	7	8
26 років	41007	33397	24829	20130	19496	18434	19952
27 років	35053	28451	21383	17754	16565	16072	16907
28 років	29627	24722	19159	15508	14469	13480	14413
29 років	26805	22752	17101	14996	13971	12573	12485
30-34 роки	51991	56533	43180	39353	41830	37331	40834
35 років і старший	49222	60674	49380	47528	50461	49827	59718
Усього	1824906	1723685	1437955	1375160	1369432	1329964	1322324

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

З табл. 2.11 бачимо, що кількість студентів за останні п’ять років в цілому зменшилася, проте, має місце підвищення рівня зацікавленості до навчання у осіб старше 27 років. Так, на рис. 2.12 показано збільшення кількості студентів старше 27 років, спостерігаємо, що у 2013 та 2014 рр. відбувається спад – це пояснюється анексією українських територій (АР Крим, Донецька та Луганська області).

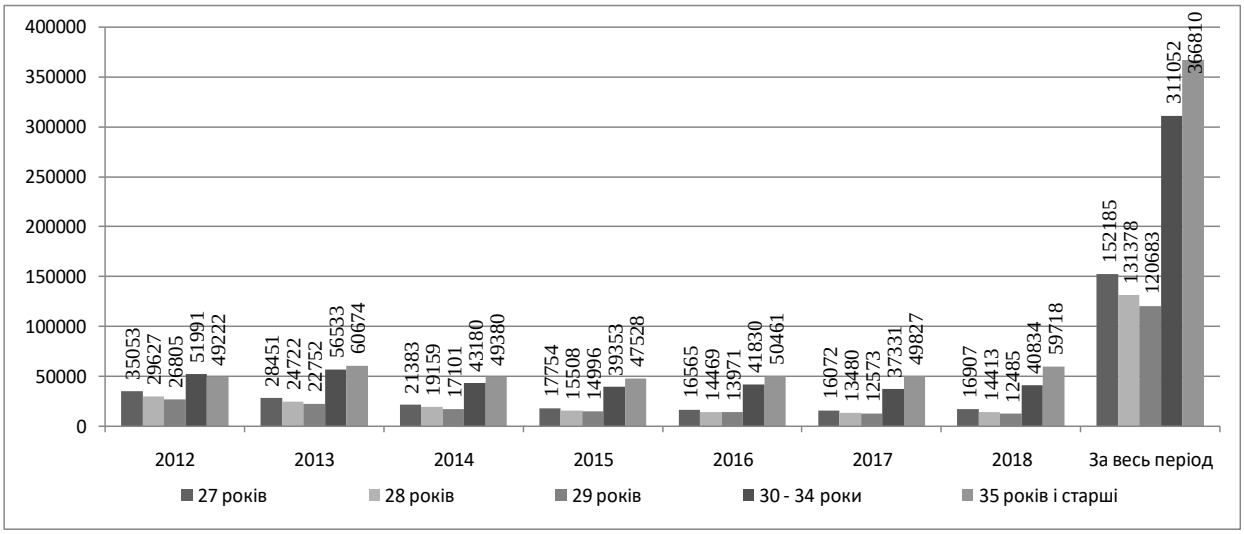

Рис. 2.12. **Чисельність студентів за віком (27 років і старше), які навчаються в інститутах, університетах та академіях за денною, вечірньою та заочною формами**

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [133].

Оскільки, зазвичай в Україні більш характерним є отримання вищої освіти одразу після завершення школи (до 23-24 років), то такі дані свідчать про те, що особи, які отримали вищу освіту, попрацювавши, відчувають

необхідність навчатися та підвищувати свою кваліфікацію, ще одним поясненням до значного зростання студентів дорослого віку є те, що працівники відчувають гостру необхідність до навчання саме отримавши практичний досвід і для подальшого кар'єрного зростання для них вкрай необхідним є продовження навчання. Така тенденція цілком відповідає загальносвітовій, тому що у світі характерним є зростання частки студентів у віці понад 35 років майже в 4,5 рази (за останні 10 років).

З точки зору інноваційної налаштованості варто відзначити порівняно невисоку питому вагу інноваційно активних промислових підприємств в Україні: зокрема у 2010 році – 11,5 % до загальної кількості промислових підприємств, у 2015 році – 15,2%, у 2017 році – 14,3%.

На основі проведених розрахунків нами було встановлено наявність тісного зв'язку між рівнем освіченості та рівнем навчання впродовж життя, тому у даному контексті доцільно було б окреслити стан та перспективи розвитку даного показника в Україні.

У зв'язку з відсутністю достатньої статистичної інформації було проаналізовано динаміку підвищення кваліфікації працівників у територіальному розрізі за 2006-2014 роки (оскільки було спрощено подачу фінансової звітності підприємствами, стаття звітності щодо підвищення кваліфікації з 2015 року була ліквідована) (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Динаміка чисельності працівників, що підвищили кваліфікацію протягом 2006-2014 рр.

За регіонами	Підвищили кваліфікацію, тис. осіб									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	відхи-лення
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
АРК*	32,2	38,4	36,4	34,2	31,8	31,4	34,2	0	0	-32,20
Вінницька	23,4	24,7	25,4	21,8	22,2	23,5	22,8	23,4	22,4	-1,00
Волинська	16,6	19,8	17,5	14,3	15,1	16,2	17,1	18,4	17,5	0,90
Дніпропетровська	117,9	131	116	103	119	117,5	109,4	117	108,5	-9,40
Донецька**	151,5	153	150	124	136	152,8	157,2	151	64,5	-87,00
Житомирська	17,6	19,9	19	17,2	17,3	17,7	18,8	17,9	19	1,40
Закарпатська	17,1	16,1	12,9	12,2	15,4	13,9	13,4	15,2	14,8	-2,30

Продовження табл. 2.12

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Запорізька	60,8	66,8	62,8	52,3	53,3	52	50,9	53,9	57	-3,80
Івано-Франківська	20,1	23,5	21,4	22,1	22,8	21,7	24,9	23,8	22,2	2,10
Київська	26,3	28,8	27,7	23,4	24,3	25	29,2	24,6	23,6	-2,70
Кіровоградська	19,7	20,9	19,1	19,9	19,3	20,3	20,9	18	18	-1,70
Луганська**	60,9	63,1	61,8	49	50,3	54	61,9	59,2	14,3	-46,60
Львівська	36,6	42	38,8	38,6	41,5	43,6	42,4	43,1	41,8	5,20
Миколаївська	23,1	21,6	20,3	18,4	16,9	21,2	21,4	22,8	21,2	-1,90
Одеська	33,9	39,1	38,9	31,5	34,9	32,8	37,9	37,1	32,7	-1,20
Полтавська	39,1	40,7	42,4	38,7	39	40,4	42,1	42,1	39,7	0,60
Рівненська	23,2	22	24,1	18,7	20,9	22,7	25,3	20,9	20,9	-2,30
Сумська	26,7	28,4	28,1	21,9	23,4	23,9	26	27,8	23,6	-3,10
Тернопільська	11,3	13,8	14,9	12	12,4	12,9	15,3	16,3	13,8	2,50
Харківська	59,6	62,5	62,5	58,1	58,8	61,9	66,7	65,8	60,5	0,90
Херсонська	20,1	20,1	19,7	17	15,6	17,7	17,8	17,3	16,3	-3,80
Хмельницька	22,2	23,1	24,3	21,9	22	22,9	23,2	24,6	21,5	-0,70
Черкаська	19,2	20,8	21,6	16,5	18	17,2	18,3	17,6	17	-2,20
Чернівецька	10,6	10,9	11,7	10	10,5	10,5	10,2	11,5	11,3	0,70
Чернігівська	20,1	19,8	18,4	15,7	16,2	16,9	16	17,1	17,2	-2,90
м. Київ	78,7	94,1	81,4	73,5	82,3	81,4	86,6	90,5	84,8	6,10
м. Севастополь*	6	5,9	5,8	4,9	5,2	6,4	6,6	0	0	-6,00
Україна, всього	994,5	1071	1023	890	944	978,4	1017	977	804,1	-190,40

* Окуповані території, дані за 2013 та 2014 рр. відсутні
** з 2014 р. окуповані території

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

Аналізуючи дані табл. 2.12 в цілому по Україні слід зауважити, що станом на кінець 2014 року підвищили кваліфікацію 804,1 тис. осіб, що на 190,4 тис. осіб менше, аніж у 2006 році. Зокрема, за територіальним аспектом спостерігаємо, що найбільше в 2014 р. підвищували кваліфікацію працівники в м. Києві, Дніпропетровській та Харківській областях. Це пояснюється тим, що там проживає значна чисельність жителів та сконцентрована досить велика кількість промислових підприємств. Аутсайдерами по підвищенню кваліфікації в 2014 році є такі області, як Чернівецька та Тернопільська.

Відсутність великих підприємств, значна плинність кадрів та рівень безробіття, невисокий рівень заробітної плати та відсутність її диференціації за результатами трудової діяльності і професійним рівнем зайнятих негативно впливають на готовність та необхідність підвищувати працівникам свою кваліфікацію (рис. 2.13).

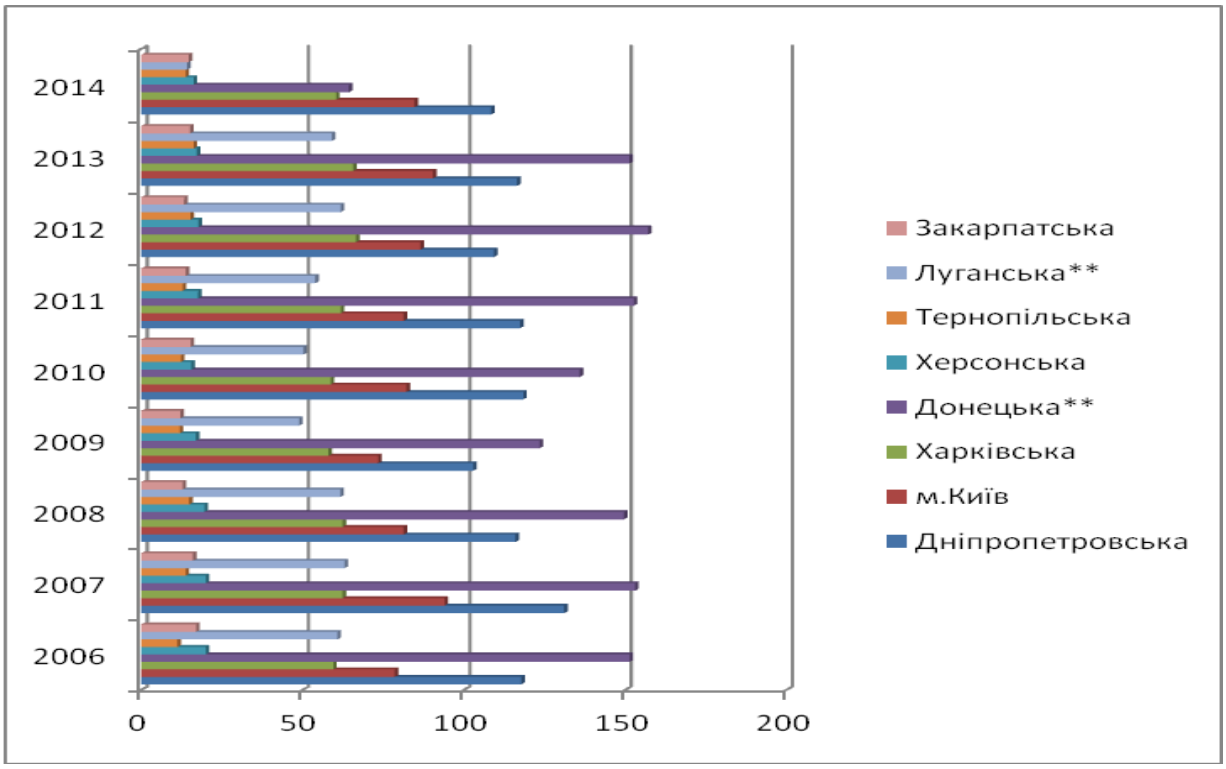

Рис. 2.13. **Підвищення кваліфікації працівників у 2006-2014 рр. (території з високими та низькими показниками)**

** з 2014 р. окуповані території

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [133].

У зв'язку з тим, що статистичні дані щодо підвищення кваліфікації працівників в Україні наявні лише на кінець 2014 року, варто зробити прогноз, проте нестабільність політичної, економічної ситуації в країні дає змогу зробити лише середньостроковий прогноз для точності прогнозованих даних. Для цього використовуємо метод регресійного аналізу.

Сформуємо таблицю даних У та Х (залежні та незалежні змінні) та занесемо результати до табл. 2.13.

Дослідження емпіричних даних дає змогу побудувати функціональний зв'язок між ними і за відсутності статистичних даних, починаючи з 2014 року, розрахувати показник підвищення кваліфікації працівників в Україні. Кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію в Україні залежить від багатьох факторів, яку можна описати за допомогою нелінійної множинної регресії. Оцінки коефіцієнтів регресійної моделі знаходимо за допомогою МНК (методу найменших квадратів) у матричній формі.

Таблиця 2.13

Соціально-економічні фактори, що впливають на професійний розвиток працівників

Підвищення кваліфікації, тис. осіб	Динаміка кількості штатних працівників, тис. осіб	Середньомісячна заробітна плата, в дол. США	Кількість штатних працівників бюджетної сфери на одне інноваційно активне підприємство, осіб	Показник частки охоплення серед працівників бюджетної сфери підвищенням кваліфікації
Y	X_1	X_2	X_3	X_4
1022,70	11389,00	342,89	1397	34,15
890,40	10653,00	244,64	1411	37,34
943,90	10758,00	283,55	1462	36,77
978,40	10556,00	332,37	1679	37,97
1016,50	10589,00	380,55	1758	39,17
976,90	10164,00	410,61	1715	41,79
804,10	8960,00	292,78	1609	43,92
645,6	8063	192,04	824	-
654,1	7869	202,85	834	-

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

В результаті було одержано математичну модель, яка має вигляд (2.1):

$$Y = a\,x_1 + bx_2 + c\,x_3 + dx_4, \qquad (2.1)$$

де y – кількість працівників, які підвищили кваліфікацію в Україні;

x_1 – середньооблікова чисельність працівників, тис. осіб;

x_2 – середньомісячна заробітна плата, перерахована до середньорічного обмінного курсу долара США;

x_3 – кількість штатних працівників бюджетної сфери на одне інноваційно активне підприємство, осіб;

x_4 – коефіцієнт підвищення кваліфікації серед працівників бюджетної сфери, %.

Для побудови регресійної моделі, з одного боку, потрібно включити в регресію всі фактори, які мають суттєвий статистичний вплив на показник, а з іншого боку, необхідно, щоб була виконана умова лінійної незалежності між факторами для ефективного застосування МНК.

Нами було розраховано відношення середньооблікової чисельності штатних працівників бюджетної сфери, які підвищили кваліфікацію до

середньооблікової чисельності штатних працівників, що підвищили кваліфікацію в цілому за всіма видами економічної діяльності протягом аналізованого періоду (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Середньооблікова чисельність штатних працівників, що підвищили кваліфікацію в Україні в цілому та в бюджетній сфері

Період	Середньооблікова чисельність штатних працівників, що підвищили кваліфікацію	Середньооблікова чисельність працівників бюджетної сфери, що підвищили кваліфікацію	Показник частки охоплення підвищенням кваліфікації серед працівників бюджетної сфери
2008	1022,7	349,3	34,15
2009	890,4	332,5	37,34
2010	943,9	347,1	36,77
2011	978,4	371,1	37,97
2012	1016,5	398,2	39,17
2013	976,6	408,3	41,79
2014	804,1	353,2	43,92

Джерело: розраховано та складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

В Україні кількість працівників бюджетної сфери становить понад 30% від середньооблікової чисельності штатних працівників, в 2013-2014 рр. ця частка зросла до 40-45%, у зв'язку з реформуванням сфери освіти, охорони здоров'я та державного управління, що вимагало постійного процесу підвищення кваліфікації працівників, до того ж окремі категорії працівників охорони здоров'я проходять підвищення кваліфікації кожні три роки, на відмінну від установленої періодичності Законом України «Про професійний розвиток працівників» для всіх інших працівників. Таким чином, з табл. 2.14 видно, що коефіцієнт підвищення кваліфікації серед працівників бюджетної сфери постійно зростає і в 2014 р. становив близько 44%, тобто половина від усіх працівників, що підвищили свою кваліфікацію – це працівники сфери освіти, охорони здоров'я та органів державного управління.

Якщо існує наближена лінійна залежність хоча б між двома факторами, то можна стверджувати, що між цими факторами існує мультиколінеарність. Методом Фаррара-Глобера виявлено, що в моделі (2.1) присутня мультиколінеарність. Перевірка за допомогою тесту $\chi 2$ показала, що із

надійністю p = 0,0163 існує загальна мультиколінеарність, а χ3 із надійністю p = 0,033.

Перевірка за допомогою тесту χ1 та χ3 показала, що мультиколінеарність залишилася, але значно зменшилася. Також, t-тест на значимість коефіцієнтів регресії свідчить, що всі параметри регресії значущі, тобто жодний із факторів не можна вилучати із регресії.

Таким чином, провівши розрахунки, ми знайшли значення кількості осіб, які підвищили свою кваліфікацію в 2015 році, яка становить 830 тис. осіб, тоді як у 2016 році – 808 тис. осіб.

Для більш детального аналізу проведемо дослідження даних щодо підвищення кваліфікації працівників в Україні за видами економічної діяльності за 2006-2014 рр. (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Динаміка підвищення кваліфікації працівників в Україні за видами економічної діяльності

Види економічної діяльності	Підвищили кваліфікацію, тис. осіб									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	відхи-лення
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Сільське, лісове господарства, рибальство, мисливство, та пов'язані з ними послуги	15,4	17,8	16,7	16,2	7,9	9,1	9,7	7,8	8	-7,40
Промисловість	453,6	474	431	352	390	399,1	402,7	391	304,4	-149,20
Будівництво	22,7	25,9	21,6	14	14,4	14,1	15,8	17	12,6	-10,10
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів)*	13,7	15,6	13,9	10,6	11,7	13,5	14,6	13	9	-4,70
Діяльність готелів та ресторанів (Тимчасове розміщування й організація харчування)*	1,3	1,1	1,3	0,9	1,4	1,2	1,1	0,8	0,6	-0,70
Діяльність транспорту та зв'язку (Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність)*	99,1	117	127	111	108	108,8	111,2	94,1	82,1	-17,00

Продовження табл. 2.15

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Фінансова діяльність (Фінансова та страхова діяльність)*	22,8	34,6	29,7	23,3	28,5	23,4	22,7	21,6	16,1	-6,70
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям (Операції з нерухомим майном, інформація та телекомунікації)*	22,4	25,3	22,9	21,6	25,5	26,8	30,1	16,1	11,9	-10,50
Державне управління (+ Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування)*	66,7	72,3	72	54,8	66,3	72	84,1	91,8	68,6	1,90
Освіта (+Професійна, наукова та технічна діяльність)*	149,9	155	154	157	162	177,7	181,8	192	172,8	22,90
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	116,4	121	124	121	119	121,8	132,3	125	111,8	-4,60
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	10,5	12,1	9,6	9,3	9,8	10,9	10,4	6,7	6,2	-4,30
Усього	994,5	1071	1023	890	944	978,4	1017	977	804,1	-190,40

* Внесено зміни до класифікатора видів економічної діяльності впродовж досліджуваного періоду.

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

З табл. 2.15 видно, що відбувається зниження обсягів підвищення кваліфікації працівників за таким видами економічної діяльності, як: промисловість (на 149,2 тис. осіб), діяльність транспорту та зв'язку (17,0 тис. осіб), будівництво (10,1 тис. осіб). Це пов’язано з тим, що значна кількість промислових підприємств була розміщена у Донецькій та Луганських областях, а з 2014 року це окуповані території, також зміни до подання фінансової зміни вплинули на те, що було спрощено форми річної звітності і дані щодо підвищення кваліфікації не є обов’язковими для більшості підприємств.

В цілому, якщо порівняти середньооблікову чисельність штатних працівників із кількістю осіб, які підвищили кваліфікацію за 10 років, з рис. 2.14. видно, що питома вага їх є доволі невисокою, проте за останні два аналізовані роки (2014-2015 рр.) має місце незначне збільшення (на 2%).

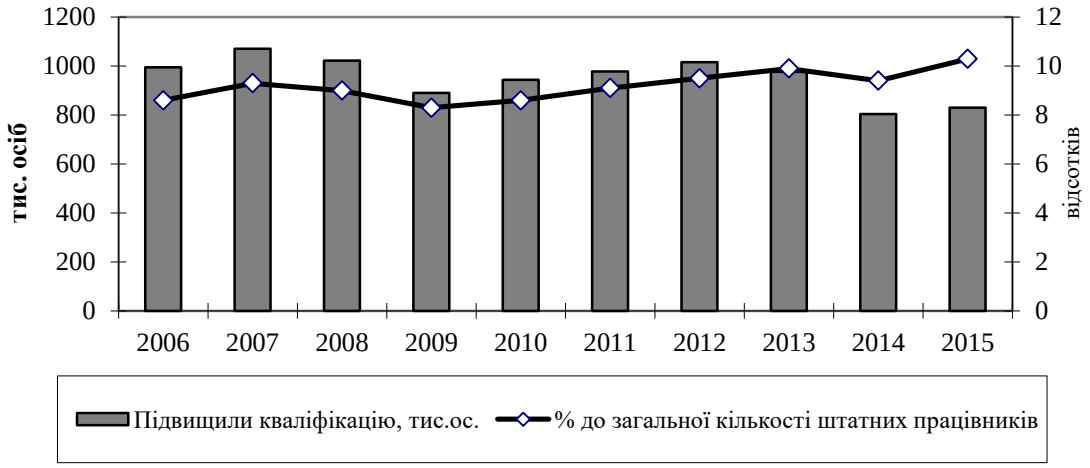

Рис. 2.14. **Підвищення кваліфікації працівників за 2006-2015 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [133].

У розрізі професійних груп щодо підвищення кваліфікації слід відмітити збільшення питомої ваги фахівців у складі інших груп (рис. 2.15).

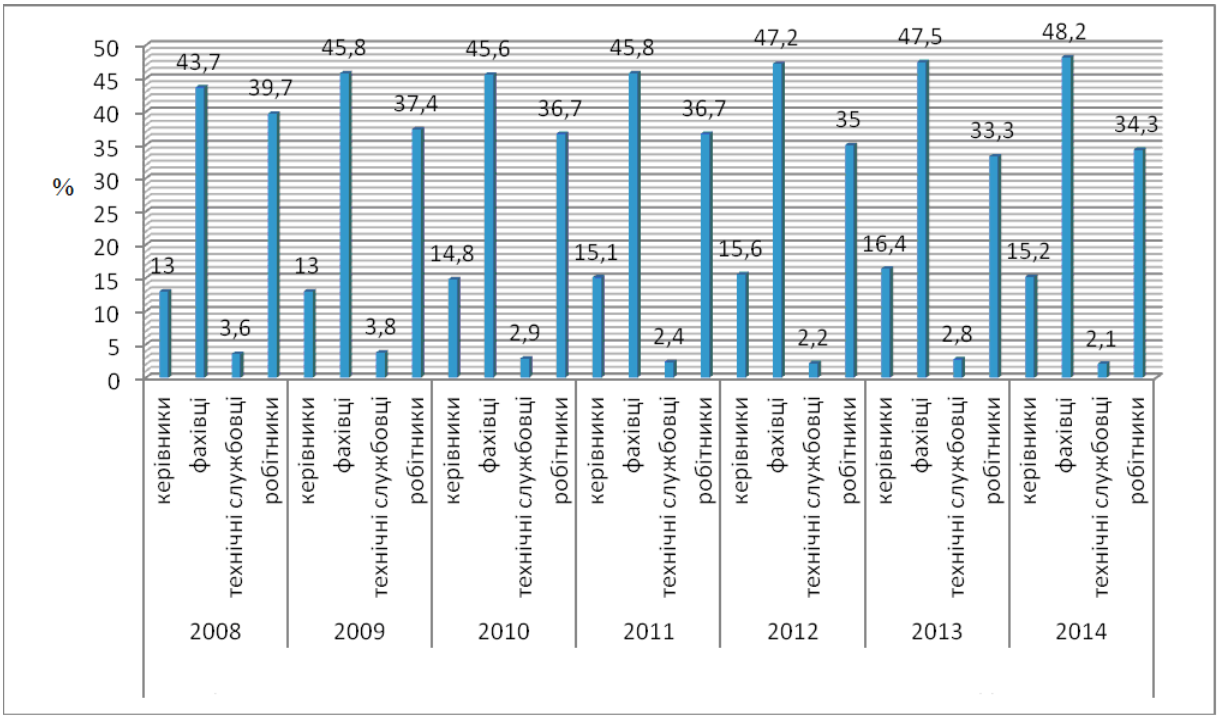

Рис. 2.15. **Підвищення кваліфікації за професійними групами впродовж 2008-2014 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [133].

Оскільки спостерігаються негативні тенденції щодо підвищення кваліфікації серед багатьох видів економічної діяльності, а Законом України «Про професійний розвиток працівників» для переважної більшості

працівників визначено необхідність підвищення кваліфікації раз на п’ять років, нами було розраховано кількість років, за яку наявна середньооблікова чисельність штатних працівників підвищить кваліфікацію (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Розрахунок необхідної кількості років для підвищення кваліфікації працівників за видами економічної діяльності

Види економічної діяльності	Періодичність підвищення кваліфікації працівниками, роки									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	відхи-лення
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Сільське, лісове господарства, рибальство, мисливство,та пов'язані з ними послуги	65	48	47	43	84	69	66	72	64	-1
Промисловість	6	6	6	7	6	6	6	6	7	0
Будівництво	20	18	22	27	25	23	19	16	17	-3
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто-транспортних засобів та мотоциклів)*	56	55	67	79	76	67	66	69	86	30
Діяльність готелів та ресторанів (Тимчасове розміщування й організація харчування)*	65	79	71	99	77	87	98	134	141	76
Діяльність транспорту та зв'язку (Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність)*	9	7	7	7	8	8	7	8	8	-1
Фінансова діяльність (Фінансова та страхова діяльність)*	10	8	10	12	8	11	11	12	14	4
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям (Операції з нерухомим майном, інформація та телекомунікації)*	26	23	27	27	27	25	23	19	21	-5

Продовження табл. 2.16

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Державне управління (+ Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування)*	8	7	8	11	9	8	6	8	10	2
Освіта (+Професійна, наукова та технічна діяльність)*	10	10	10	9	9	8	8	9	9	-1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	10	10	9	10	10	9	8	9	9	-1
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	35	31	40	39	37	32	34	32	33	-3
Усього	10	10	10	11	10	10	9	9	10	0

* Внесено зміни до класифікатора видів економічної діяльності впродовж досліджуваного періоду.

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [133].

З табл. 2.16 видно, що є ряд галузей, де термін підвищення кваліфікації працівників перевищує 50 років (зокрема, це діяльність готелів та ресторанів, сільське, лісове господарства, рибальство, мисливство, та пов'язані з ними послуги й торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів), проте варто зауважити, що оскільки підприємства цих видів економічної діяльності переважно знаходяться у приватній власності, а їх річна фінансово-економічна звітність є спрощеною, тому ці позиції звітності і не відображаються у звітах органів статистики.

Варто відмітити ряд підприємств таких видів економічної діяльності, де кількість років для підвищення кваліфікації майже відповідає нормативним: промисловість, державне управління, освіта, медицина та інші. Це пояснюється тим, що це державні установи, які зобов’язані проходити підвищення кваліфікації у чітко встановлені терміни.

Тому, для з’ясування реального стану справ щодо підвищення кваліфікації працівників та якості цього процесу нами було проведене опитування, доступне за посиланням: https://docs.google.com/forms/d/1v5cHvu6SJQYLC72f6Q7YK9HK0CHpHIEuionztyboXnI/edit#responses.

Проведене опитування серед 837 респондентів різних вікових категорій щодо їх участі у процесі безперервного професійного розвитку дозволило узагальнити наступні результати. Так, половина опитаних (49%) для вступу у заклади вищої освіти здавали зовнішнє незалежне оцінювання: 49% склали ЗНО на 176-200 балів, 40,8% – на 151-175 балів і 10,2% – на 126-150 балів.

Логічним є те, що високі оцінки, отримані під час навчання в школі і, відповідно, високі бали ЗНО дали змогу вступити на місця державного замовлення для навчання у ЗВО (72,9% опитаних вступили на навчання на бюджетні місця та 27,1% – на контрактні місця).

82% опитаних відповіли на питання, в якому місті вони здобули вищу освіту. При цьому, більше третини опитаних здобули вищу освіту в м. Кропивницькому, на другому місці – м. Київ, на третьому – м. Одеса тощо.

39,3% респондентів навчалися на перекладачів, 28,6% обрали для себе сферу менеджменту, 15,5% вивчали природничі науки.

42,4% опитаних отримали освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр», 29,4% – ОКР «Спеціаліст» та 28,2 % – ОКР «Бакалавр», з них більше половини, а саме 51,8% навчалися на «відмінно», 45,9% – на «добре», 2,4% – на «задовільно».

Цікавим є той факт, що майже 60% опитаних працевлаштувалися за профілем навчання.

На питання «Чи продовжили навчання після закінчення ЗВО?» 82,3% відповіли «Так», що свідчить про розуміння необхідності професійного розвитку (рис. 2.16).

Статистична похибка вибірки (з імовірністю 0,95 та за дизайн-ефекту 1,5) не перевищує 1,4%.

Отже, за результатами опитування ми можемо висунути гіпотезу про те, що здатність та бажання до продовження навчання, безперервного професійного розвитку значною мірою залежить від рівня освіти та її якості. Це пояснюється тим, що серед опитаних значна частина приділяла велику увагу навчанню у закладах середньої освіти, потім продовжувала навчання у

закладах вищої освіти, отримавши найвищі освітньо-кваліфікаційні рівні та постійно удосконалюють свої знання за допомогою тренінгів, майстер-класів, семінарів, продовжують навчання в закладах освіти та ін.

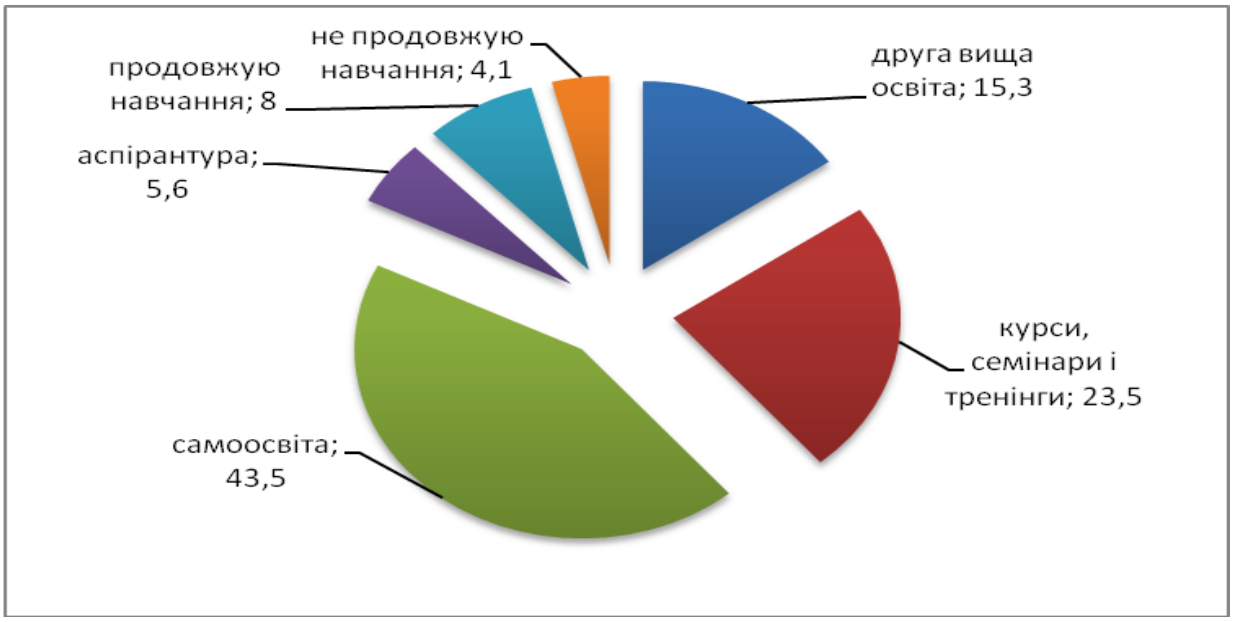

Рис. 2.16. **Результати соціологічного опитування щодо розуміння необхідності професійного розвитку**

Джерело: побудовано автором на підставі власного опитування.

На підтвердження цього можна привести приклад підвищення кваліфікації саме неформального виду за допомогою пошукових систем в Інтернеті (табл. 2.17) .

Таблиця 2.17

Кількість запитів користувачами мережі Інтернет щодо підвищення кваліфікації

Пошуковий ресурс	Назва запиту	Кількість результатів запиту
Google	підвищення кваліфікації	1 720 000
	курси підвищення кваліфікації	2 570 000
	навчання і тренінги для підвищення кваліфікації	2 340 000
	майстер-класи	1 830 000
You tube	курси онлайн	1 620 000
	відео-уроки	80 500 000
	лайфхаки	2 930 000
	відео конференції онлайн	1 670 000

Джерело: побудовано автором за даними пошукової системи Google.

Як видно з табл. 2.17, досить великою є кількість переглядів відео-уроків, лайфхаків, майстер-класів, таким чином, ефективність засвоєння інформації через Інтернет не поступається, а в деяких випадках є в рази більшою, ніж формально отриманої освіти, оскільки працівники більшою мірою зацікавлені в цих знаннях.

Такі результати свідчать про те, що в традиційних галузях економіки (переважно це бюджетна сфера) сучасні працівники готові до самонавчання, проте єдиною перепоною є те, що в Україні їх знання та навички, накопичені самостійно – не визнаються, лише документи, які отримані при формальному навчанні в закладах освіти мають юридичну силу для більшості підприємств формального сектору, що, в свою чергу, демонструє дисонанс з розвиненими країнами, де такого роду навчання має не менш важливе значення, особливо у високотехнологічних галузях економіки, де ціниться та визнається у якості навіть більш ефективного, аніж формальне, адже демонструє мотивацію працівників, бажання до самовдосконалення та саморозвитку.

Виходячи з вищенаведеного аналізу, особливо актуальним аспект професійного розвитку є в умовах формування інноваційної моделі економіки, де оновлення знань відбувається прискореними темпами. Спостерігаємо, що для вітчизняної економіки характерними є негативні тенденції як щодо рівня конкурентоспроможності економіки, так і безпосередньо щодо професійного розвитку працівників. Як показали результати дослідження, підвищення кваліфікації працівників відбувається переважно в державному секторі економіки, про що свідчать статистичні дані, проте відповідно до проведеного опитування, спостерігаються позитивні тенденції стосовно залучення працівників до самонавчання шляхом відвідування тренінгів, участі в різноманітних кейс-стаді, курсах, що відбувається із використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій і засобів тощо.

2.3. Інтегральна оцінка мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін

Функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників обумовлюється фактично досягнутим рівнем низки компараторів соціально-економічного розвитку як на загальнодержавному, так і на регіональному й місцевому (локальному) рівнях. Беззаперечним фактом у сучасних умовах є наявність істотної диференціації соціально-економічного становища територій України. Тому в основу механізму професійного розвитку працівників має бути покладений принцип диверсифікації методів, важелів та інструментів впливу, кінцевою метою застосування яких є сприяння перманентному інноваційно орієнтованому зростанню економік регіонів і країни в цілому. Означене завдання примножує свою значущість, зважаючи на процеси децентралізації, тобто делегування управлінських повноважень щодо прийняття рішень з найвищого щабля влади в державі на нижчі. Однак, поряд із наданням більшої самостійності регіонам зростає складність управління локальним територіальним розвитком унаслідок інтенсифікації процесів міжрегіональної інтеграції та міри залучення країни і її територій до глобалізованого світового економічного простору.

Розробленню диференційованих заходів щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників повинна передувати комплексна оцінка мезоекономічних компараторів результативності такого розвитку. Така оцінка має бути багатовимірною, тобто дозволяти охарактеризувати кожен регіон за сукупністю ознак за допомогою їх агрегування. Комплексному підходу до оцінювання стану професійного розвитку працівників найбільшою мірою відповідає методика розрахунку інтегральних індексів – узагальнюючих показників за визначеною множиною статистичних даних.

Під час вироблення методики інтегрального оцінювання мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників слід керуватися принципами, сутність яких полягає у такому: відповідність вимогам системного підходу (економічний розвиток кожного регіону трактується як інтегральний результат взаємодії основних складових); забезпечення єдності методології побудови основних показників та їх співставності з аналогічними даними за територіальними системами різного рівня; забезпечення комплексного підходу до оцінки (охоплення всіх істотних складових і чинників регіонального розвитку; забезпечення адекватності показників реальному стану об'єкту, що вивчається; доступність показників у регіональному розрізі; однозначність трактування первинних показників як стимуляторів або дестимуляторів розвитку; прозорість побудованої системи, зручність для практичного використання, лаконічність (орієнтація на мінімальний набір первинних показників) [150].

Зважаючи на викладене, основні етапи інтегрального оцінювання мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників представимо у вигляді схеми на рис. 2.17.

Рис. 2.17. **Етапи інтегрального оцінювання мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників**

Джерело: розроблено автором.

Для здійснення інтегральної оцінки мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін пропонуємо використовувати наступні блоки показників: блок А – формування професійних знань населення; блок В – використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; блок С – навчання і розвиток працівників; блок D – результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін (рис. 2.18).

Рис. 2.18. **Групування показників інтегрального оцінювання результативності професійного розвитку працівників**

Джерело: розроблено автором.

Наведений спосіб групування у блоки показників для інтегральної оцінки дозволяє поєднати традиційний підхід до управління людськими ресурсами в системі «формування – використання – розвиток» із результуючим блоком, який відображає кінцеві результати діяльності працівників, у тому числі вплив на інноваційний розвиток економік регіонів.

Фактичні значення показників блоку А «Формування професійних знань населення» у 2017 році (табл. 2.18) свідчать, що в цілому по Україні 59,2% випускників 9-х класів продовжували навчання у 10-му класі для здобуття ПЗСО за мінімального значення у Тернопільській обл. (45,8%) та максимального значення м. Києві (69,7%). На І курсах ПТНЗ продовжували навчання для здобуття ПЗСО 15,8% випускників 9-х класів України (мінімум – 8,1% у м. Києві, максимум – 23,4% у Вінницькій обл.).

Таблиця 2.18

Фактичні значення показників блоку А «Формування професійних знань населення» у 2017 році

Регіони	A_1	A_2	A_3	A_4	A_5	A_6	A_7	A_8
Вінницька	53,0	23,4	34,3	89,5	60,5	39,8	40,4	78,6
Волинська	59,5	15,7	27,2	59,7	72,2	43,1	51,7	70,4
Дніпропетровська	61,8	9,5	34,6	125,5	96,7	48,6	46,5	81,1
Донецька	56,7	15,6	27,9	59,1	20,9	43,1	40,9	82,7
Житомирська	55,7	19,8	41,7	59,2	65,7	42,3	39,5	79,1
Закарпатська	59,3	11,9	8,7	51,5	43,7	25,6	36,6	48,6
Запорізька	62,3	17,0	24,6	129,9	113,5	40,3	45,5	81,2
Івано-Франківська	49,6	17,3	24,6	87,6	79,7	42,3	45,3	67,1
Київська	53,1	16,9	18,3	47,3	48,1	46,8	46,0	77,5
Кіровоградська	56,8	21,6	31,9	38,4	46,8	38,9	38,5	81,2
Луганська	59,0	18,4	24,5	124,3	24,7	38,1	37,1	81,8
Львівська	58,5	20,5	28,6	169,2	128,3	56,2	57,3	89,5
Миколаївська	57,4	16,3	34,3	80,9	74,4	38,3	38,1	80,9
Одеська	59,7	14,6	30,3	143,6	134,5	40,0	37,7	74,3
Полтавська	60,5	16,6	27,6	110,5	88,1	44,8	47,0	90,7
Рівненська	61,9	17,4	23,3	62,1	93,0	38,9	44,2	72,0
Сумська	56,0	17,6	23,8	117,0	87,7	45,9	50,6	79,5
Тернопільська	45,8	21,3	44,6	160,8	102,9	39,5	48,4	86,0
Харківська	63,5	12,1	38,1	224,2	159,3	50,7	51,1	81,2
Херсонська	59,0	18,6	29,7	69,3	74,0	38,7	40,1	73,7
Хмельницька	58,9	19,8	18,2	80,2	65,2	41,6	43,3	81,5
Черкаська	62,9	14,7	23,9	87,5	103,0	53,3	44,7	81,0
Чернівецька	58,9	14,6	40,4	88,2	90,5	31,3	35,2	61,0
Чернігівська	67,0	11,8	22,9	51,8	60,7	46,7	47,4	81,0
м. Київ	69,7	8,1	35,3	432,2	346,4	60,5	66,9	89,1
Україна	**59,2**	**15,8**	**29,1**	**130,3**	**99,8**	**44,6**	**47,0**	**60,9**

Позначення:

A_1 – питома вага випускників 9-х класів, які продовжують навчання у 10-му класі для здобуття ПЗСО, % на початок 2017/2018 навчального року [69, с. 34].

A_2 – питома вага випускників 9-х класів, які продовжують навчання на І курсах ПТНЗ для здобуття ПЗСО, % на 1 грудня 2017 року [69, с. 120].

A_3 – співвідношення випуску учнів з ПЗСО до прийому до ЗВО (коледжі, технікуми, училища) на початковий цикл навчання у 2017 році, % [69, с. 32; 2, с. 76].

A_4 – співвідношення випуску учнів з ПЗСО до прийому до ЗВО (університети, академії, інститути) на початковий цикл навчання у 2017 році, % [69, с. 32; 2, с. 77].

A_5 – випуск фахівців ЗВО усіх типів (університети, академії, інститути, коледжі, технікуми, училища) на 10 тисяч осіб постійного населення регіону, осіб [22, с. 108; 5, с. 31].

A_6 – результати ЗНО з української мови (достатній та високий рівень) у 2018 році, % [131, с. 59].

A_7 – результати ЗНО з математики (достатній та високий рівень) у 2018 році, % [131, с. 72].

A_8 – частка зайнятого населення з вищою та професійно-технічною освітою у 2017 році, % до загальної чисельності зайнятих у віці 15-70 років [63, с. 75].

Джерело: розраховано та побудовано автором.

Прийом до таких ЗВО, як коледжі, технікуми й училища на початковий цикл навчання у 2017 році становив 29,1 від випуску учнів з ПЗСО у поточному році при найнижчому значенні 8,7% у Закарпатській обл. та найвищому – 44,6% у Тернопільській обл. Стосовно ж співвідношення випуску учнів з ПЗСО до прийому до університетів, академій та інститутів на початковий цикл навчання у 2017 році необхідно відзначити, що для ряду територій його значення перевищувало 100%: Дніпропетровська обл. – 125,5%, Запорізька обл. – 129,9%, Луганська обл. – 124,3%, Львівська обл. – 169,2%, Одеська обл. – 143,6%, Полтавська обл. – 110,5%, Сумська обл. – 117,0%, Тернопільська обл. – 160,8%, Харківська обл. – 224,2%, м. Київ – 432,2%. Така ситуація пов'язана як частково зі вступом у поточному навчальному році частини випускників минулих років так і, головним чином, із перерозподілом до ЗВО даних територій молоді з решти регіонів з більш низьким рівнем соціально-економічного розвитку. Для порівняння відмітимо, що для Кіровоградської обл. цей показник складав лише 38,4%.

Випуск фахівців ЗВО усіх типів становив в Україні 99,8 осіб з розрахунку на 10 тисяч осіб постійного населення, тоді як у м. Києві – 346,4 осіб, а в Донецькій обл. – 20,9 осіб.

Значно варіюються результати ЗНО у розрізі регіонів України з основних предметів – української мови та математики. Зокрема, достатній та високий рівень результатів ЗНО з української мови продемонстрували 60,5% випускників м. Києва й тільки 25,6% – Закарпатської обл. З математики за результатами ЗНО з достатнім та високим рівнем лідером є також м. Київ (66,9%), аутсайдером – Чернівецька обл. (35,2%).

Як наслідок реалізації існуючої політики у сфері формування професійних знань населення в Україні у 2017 році 60,9% зайнятого населення у віці 15-70 років мали вищу та професійно-технічну освіту. Водночас, у Полтавській обл. зазначений показник складав 90,7% зайнятого населення, тоді як у Закарпатській обл. – менше половини (48,6%).

За блоком В «Використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці» фактичні значення показників у 2017 році наведені в табл. 2.19.

Таблиця 2.19

Фактичні значення показників блоку В «Використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці» у 2017 році

Регіони	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5	B_6	B_7	B_8
Вінницька	55,3	10,7	32,0	25	30,1	1714,8	22,7	1 132
Волинська	48,8	12,5	25,4	4	30,3	1660,7	23,7	4 087
Дніпропетровська	58,0	8,5	14,5	6	33,2	2425,8	42,1	4 721
Донецька	49,4	14,6	13,6	18	29,4	983,9	47,1	9 009
Житомирська	56,4	10,8	25,9	7	26,9	1688,3	19,4	1 400
Закарпатська	53,8	10,5	27,2	6	28,5	1314,4	7,2	1 537
Запорізька	55,2	10,7	20,7	26	29,9	2119,2	36,8	7 975
Івано-Франківська	55,0	8,5	49,3	9	27,2	1396,6	23,0	2 456
Київська	58,0	6,5	9,7	3	35,7	1967,4	23,7	8 684
Кіровоградська	53,3	12,2	19,1	9	32,2	1842,4	21,0	1 839
Луганська	54,7	16,6	34,7	18	29,3	596,3	34,0	6 443
Львівська	56,2	7,5	19,5	3	30,5	1859,6	26,0	3 409
Миколаївська	56,8	10,3	26,8	10	31,5	1709,6	22,4	4 588
Одеська	56,1	7,3	21,4	5	34,0	1791,7	23,6	2 350
Полтавська	54,0	12,0	14,2	11	33,4	2169,3	31,4	3 231
Рівненська	55,1	11,6	49,3	12	26,3	1526,4	31,5	3 251
Сумська	57,4	9,1	34,9	12	27,9	1886,3	25,1	4 004
Тернопільська	51,0	11,9	27,9	9	27,4	1420,3	19,4	1 391
Харківська	60,6	6,1	12,6	7	30,2	2072,2	24,0	3 172
Херсонська	56,2	11,1	40,5	24	35,2	1539,9	14,0	3 356
Хмельницька	54,7	8,9	23,3	10	29,4	1604,7	24,5	3 007
Черкаська	56,7	10,2	23,0	74	32,0	1824,6	25,7	1 515
Чернівецька	56,6	8,4	49,8	5	31,0	1261,6	12,6	523
Чернігівська	56,1	11,2	19,4	10	28,9	1828,9	17,5	1 849
м. Київ	61,8	6,9	13,1	1	36,9	3808,9	22,3	10 237
Україна	**56,1**	**9,5**	**22,9**	**7**	**31,8**	**1818,9**	**28,4**	**4 136**

Позначення:

B_1 – рівень зайнятості населення у віці 15-70 років у 2017 році, % [63, с. 69].

B_2 – рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років у 2017 році, % [196, с. 53].

B_3 – рівень неформальної зайнятості населення у віці 15-70 років у 2017 році, % [63, с. 115].

B_4 – навантаження на одну вакансію (відношення кількості зареєстрованих безробітних до кількості наявних вакансій) у 2017 році, осіб [196, с. 58].

B_5 – рівень вибуття у 2017 році, % до середньооблікової кількості штатних працівників [146, с. 45].

B_6 – середньооблікова кількість штатних працівників у розрахунку на 10 тисяч осіб постійного населення у 2017 році, осіб [146, с. 84; 5, с. 31].

B_7 – питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці на 31 грудня 2017 року, % до облікової кількості штатних працівників [146, с. 210].

B_8 – витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, в середньому на одного штатного працівника у 2017 році, грн [146, с. 254].

Джерело: розраховано та побудовано автором.

З наведених даних бачимо, що рівень зайнятості населення у віці 15-70 років у 2017 році коливався від 61,8% у м. Києві до 48,8% у Волинській обл., а рівень безробіття (за методологією МОП) – від 6,1% у Харківській обл. до 16,6% у Луганській обл. Найвищий рівень неформальної зайнятості населення у віці 15-70 років у 2017 році зафіксовано у Чернівецькій обл. (49,8%), найнижчий – у Київській обл. (9,7%). Навантаження на одну вакансію у 2017 році, складаючи в середньому по Україні 7 осіб, становило у Черкаській обл. 124 особи, тоді як у м. Києві – 1 особу.

Максимальний рівень вибуття у % до середньооблікової кількості штатних працівників у 2017 році мав місце у м. Києві (36,9%), мінімальний – у Рівненській обл. (26,3%), середнє значення – 31,8%. Середньооблікова кількість штатних працівників у розрахунку на 10 тисяч осіб постійного населення у 2017 році складала 3808,9 осіб у м. Києві та 596,3 осіб у Луганській обл. (в середньому – 1818,9 осіб).

Відображенням стану умов праці слугує такий показник, як питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці. Станом на 31 грудня 2017 року у % до облікової кількості штатних працівників він становив близько третини (28,4%) по Україні, 7,2% – у Закарпатській обл. та 47,1% (майже половина штатних працівників) у Донецькій обл.

Про рівень розвитку соціально-трудових відносин свідчить показник витрат підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці. В середньому на одного штатного працівника у 2017 році він склав 4136 грн, при цьому у м. Києві зазначена сума витрат становила 10237 грн, а в Чернівецькій обл. – 523 грн.

У табл. 2.20 представлені фактичні значення показників блоку С «Навчання і розвиток працівників» у 2017 році. Слід констатувати, що частка працівників, які навчались новим професіям у 2014 році (останні наявні статистичні дані), коливалася від 3,5% облікової кількості штатних працівників у Луганській обл. до 0,8% у Львівській обл., а працівників, які підвищували кваліфікацію, від 14,0% у Запорізькій обл. до 6,6% у Київській обл.

Таблиця 2.20

Фактичні значення показників блоку С «Навчання і розвиток працівників» у 2017 році

Регіони	C_1	C_2	C_3	C_4	C_5	C_6	C_7	C_8
Вінницька	2,1	7,5	12,3	13,2	2,5	38,2	1,4	36,1
Волинська	1,8	9,0	13,4	18,4	16,8	26,9	1,1	25,1
Дніпропетровська	2,6	12,4	13,1	14,6	9,9	40,2	2,0	49,0
Донецька	3,1	13,2	27,6	5,7	1,2	6,1	0,5	37,2
Житомирська	1,7	8,0	11,2	12,4	8,0	18,2	1,5	35,8
Закарпатська	2,9	7,9	14,6	13,1	4,2	33,9	1,6	20,2
Запорізька	2,2	14,0	5,2	16,1	16,0	52,8	4,7	58,6
Івано-Франківська	1,1	10,1	23,9	26,5	15,8	35,5	2,8	41,5
Київська	2,8	6,6	11,7	12,5	6,4	20,4	1,4	32,4
Кіровоградська	1,6	9,5	12,8	15,8	6,8	13,3	1,1	31,3
Луганська	3,5	9,2	15,8	11,2	2,2	11,2	1,2	26,2
Львівська	0,8	8,0	18,8	18,1	10,0	81,3	5,3	31,4
Миколаївська	1,0	9,7	12,4	28,6	12,4	15,3	1,8	49,8
Одеська	1,4	6,9	16,7	14,1	5,5	70,6	3,5	27,9
Полтавська	2,1	11,5	12,2	13,9	6,6	35,3	2,0	50,3
Рівненська	1,4	10,3	20,2	14,6	13,3	23,2	0,6	39,2
Сумська	1,7	10,1	9,0	17,3	9,9	54,6	2,7	44,8
Тернопільська	1,2	7,9	9,3	19,4	3,9	43,4	3,0	40,0
Харківська	1,5	9,9	18,6	25,4	17,8	118,3	7,9	49,2
Херсонська	1,2	8,9	15,7	14,8	8,2	34,8	2,9	39,9
Хмельницька	1,6	9,3	12,7	11,7	7,2	32,3	1,9	23,4
Черкаська	1,4	7,2	13,5	16,3	8,9	28,4	2,4	26,4
Чернівецька	1,0	8,4	17,5	11,8	4,3	22,7	2,0	16,9
Чернігівська	1,3	8,3	7,7	18,4	10,8	20,1	2,0	25,2
м. Київ	1,2	7,0	4,8	23,2	12,2	317,3	22,3	46,1
Україна	**1,8**	**9,4**	**13,8**	**17,6**	**9,0**	**58,7**	**3,9**	**41,2**

Позначення:

C_1 – частка працівників, які навчались новим професіям у 2014* році, % до облікової кількості штатних працівників [195, с. 380].

C_2 – частка працівників, які підвищили кваліфікацію у 2014* році, % до облікової кількості штатних працівників [195, с. 380].

C_3 – частка безробітних, які проходили профнавчання у 2018 році, % до кількості зареєстрованих безробітних [195, с. 380].

C_4 – частка державних службовців, які підвищили кваліфікацію у 2015* році, % до загальної кількості державних службовців [83, с. 22].

C_5 – частка посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у 2015* році, % до загальної кількості посадових осіб [83, с. 40].

C_6 – кількість аспірантів у розрахунку на 100 тисяч осіб постійного населення на 1 січня 2018 року, осіб [196, с. 31; 2, с. 259].

C_7 – кількість докторантів у розрахунку на 100 тисяч осіб постійного населення на 1 січня 2018 року, осіб [196, с. 31; 2, с. 271].

C_8 – частка працюючих на інноваційно активних підприємствах у 2016 році, % до загальної кількості працюючих на обстежених підприємствах [127, с. 117].

** Останні наявні статистичні дані*

Джерело: розраховано та побудовано автором.

Питома вага безробітних, які проходили професійне навчання у 2018 році у % до кількості зареєстрованих безробітних, була найвищою у Донецькій обл. (27,6%), найнижчою – у м. Києві (4,8%), в середньому складаючи 13,8%.

Стосовно частки державних службовців, які підвищили кваліфікацію у 2015 році, відзначимо, що максимальне значення мало місце у Миколаївській обл. (28,6%), мінімальне – у Донецькій обл. (5,7%). Показник підвищення кваліфікації для посадових осіб місцевого самоврядування диференціювався від 17,8% у Харківській обл. до 1,2% у Донецькій обл.

До групи показників навчання і розвитку можуть бути віднесені також обсяги підготовки фахівців вищої кваліфікації. Так, за кількістю аспірантів та докторантів у розрахунку на 100 тисяч осіб постійного населення на 1 січня 2018 року лідером є м. Київ (317,3 осіб та 22,3 осіб), а найнижчим було значення у Донецькій обл. (6,1 осіб та 0,5 осіб).

Опосередковано про рівень системи професійного розвитку територій свідчить частка працюючих на інноваційно активних підприємствах, оскільки впровадження інновацій закономірно призводить до необхідності систематичного оновлення знань, умінь та навичок працівників. У 2016 році цей показник склав 41,2% загальної кількості працюючих на обстежених підприємствах по Україні, коливаючись від 58,6% у Запорізькій обл. до 16,9% у Чернівецькій обл.

Останню групу показників нами було згруповано до блоку D «Результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників» (табл. 2.21). Одним з найбільш значущих показників результативності трудової діяльності працівників є продуктивність праці. У 2017 році даний показник становив 147,6 тис. грн на одного зайнятого в Україні за найнижчого значення 56,0 тис. грн у Чернівецькій обл. та найвищого – у м. Києві (412,1 тис. грн), тобто різниця між максимумом і мінімумом склала понад сім разів. Щодо рівня інноваційної активності підприємств промисловості у 2017 році зафіксовано такі коливання показників у розрізі територій – від 5,7% у Хмельницькій обл. до 28,1% у Харківській обл.

Таблиця 2.21

Фактичні значення показників блоку D «Результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників» у 2017 році

Регіони	D_1	D_2	D_3	D_4	D_5	D_6	D_7	D_8
Вінницька	116,1	15,4	709,5	6121	43725,0	7451,8	129,7	106,5
Волинська	97,7	16,0	182,6	5849	38068,7	6790,8	256,2	108,2
Дніпропетровська	175,8	11,0	214,1	6939	54215,4	13294,8	1182,1	98,4
Донецька	187,3	11,5	4496,7	7764	24947,5	4102,5	290,4	99,1
Житомирська	93,8	13,9	305,4	5836	41786,6	6244,4	186,7	105,2
Закарпатська	65,3	9,0	721,5	6355	33281,7	4478,7	261,6	97,3
Запорізька	145,0	19,1	5615,1	6863	52726,9	9176,2	531,6	99,7
Івано-Франківська	92,0	21,7	188,6	6074	39325,5	7055,2	660,9	99,0
Київська	173,6	11,0	1039,7	7188	50320,5	19840,4	895,1	105,7
Кіровоградська	122,1	22,6	1076,4	5792	40877,2	7669,2	71,9	105,0
Луганська	107,3	10,0	45,0	5862	16468,2	1529,6	204,1	118,0
Львівська	109,3	15,2	726,2	6391	44194,2	9590,8	473,0	99,3
Миколаївська	118,1	26,9	852,2	6709	43851,8	9762,3	183,5	105,6
Одеська	121,4	15,7	159,7	6542	48473,7	9394,4	574,7	104,2
Полтавська	202,2	10,4	422,9	6551	47075,3	11225,3	746,1	97,9
Рівненська	85,8	5,9	20,1	6013	38881,8	5278,8	146,0	100,3
Сумська	96,2	20,5	1250,3	5946	44323,3	6331,6	171,0	96,6
Тернопільська	77,9	27,5	318,0	5554	35211,2	6793,9	42,9	98,5
Харківська	124,2	28,1	2017,4	6244	46789,7	7219,2	245,7	102,1
Херсонська	87,6	15,5	650,4	5842	40242,6	7012,4	207,5	102,8
Хмельницька	94,7	5,7	53,8	5938	42349,6	8224,4	135,3	104,7
Черкаська	114,6	24,4	1124,8	6042	40589,0	6663,8	277,6	101,8
Чернівецька	56,0	14,5	122,1	5621	35403,4	3308,6	63,9	99,4
Чернігівська	101,8	9,6	810,6	5636	41320,7	7219,7	424,8	100,6
м. Київ	412,1	20,7	1192,3	11135	112704,7	47093,3	7985,4	105,5
Україна	**147,6**	**16,2**	**1096,4**	**7104**	**45762,7**	**10598,0**	**927,2**	**102,4**

Позначення:

D_1 – продуктивність праці (валовий регіональний продукт на одного зайнятого) у 2017 році, тис. грн [196, с. 52, 221].

D_2 – рівень інноваційної активності підприємств промисловості у 2017 році, % [127, с. 86].

D_3 – обсяг реалізованої інноваційної продукції у 2017 році у розрахунку на одного зайнятого, грн [127, с. 102; 196, с. 52].

D_4 – середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2017 році, грн [196, с. 72].

D_5 – наявний дохід населення у розрахунку на одну особу у 2017 році, грн [196, с. 79].

D_6 – капітальні інвестиції у розрахунку на одну особу у 2017 році, грн [196, с. 362].

D_7 – прямі інвестиції (акціонерний капітал) у розрахунку на одну особу постійного населення у 2017 році, дол. США [196, с. 31, 404].

D_8 – індекси фізичного обсягу валового регіонального продукту у цінах попереднього року у 2016 році, % [196, с. 224].

Джерело: розраховано та побудовано автором.

Обсяг реалізованої інноваційної продукції у 2017 році у розрахунку на одного зайнятого становив 1096,4 грн в середньому, тоді як у Запорізькій обл. – 5615,1 грн, а в Рівненській – з лише 20,1 грн.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2017 році була на рівні 11135 грн у м. Києві та вдвічі меншою у Тернопільській обл. – 5554 грн. Надзвичайно суттєві відмінності мали місце у рівні наявного доходу населення у розрахунку на одну особу у 2017 році. Так, різниця між максимальним значенням у м. Києві (112704,7 грн) та мінімальним у Луганській обл. (16468,2 грн) складала майже сім разів.

Про рівень економічного розвитку регіонів можна судити за обсягами інвестицій. Капітальні інвестиції у розрахунку на одну особу у 2017 році вони в середньому складали 10598,0 грн. Лідирує за цим показником також м. Київ (47093,3 грн) при найнижчому з усіх територій значенні в Луганській обл. (1529,6 грн). Прямі інвестиції (акціонерний капітал) у розрахунку на одну особу постійного населення у 2017 році склали для м. Києва 7985,4 дол. США, натомість для Тернопільської обл. – 42,9 дол. США.

Щодо індексів фізичного обсягу валового регіонального продукту у цінах попереднього року слід підкреслити, що для 10 із 25 територій у 2016 році вони були меншими за 100%. Мінімальне значення індексу зафіксовано у Сумській обл. (96,6%).

Отже, проведений аналіз диференціації показників за чотирма блоками дозволив дійти висновку, що беззаперечним лідером за більшістю компараторів є м. Київ, для якого притаманні значно вищі значення, ніж для решти територій України. Максимальні значення за низкою показників мали місце також у Запорізькій і Харківській обл. Натомість, до категорії регіонів з мінімальними з усіх наявних значеннями найчастіше потрапляли Донецька, Луганська, Чернівецька й Закарпатська обл. В цілому ж диференціація у розрізі територій України є дуже суттєвою.

Оскільки фактичні значення показників за всіма блоками мають різні одиниці виміру, необхідно провести обчислення їх стандартизованих

значень. З цією метою використовуємо метод стандартизації на основі розрахунку відношень (формула 2.2 – для стимуляторів, формула 2.3 – для дестимуляторів) [19, с. 7]:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_i^{max}}, \qquad (2.2)$$

$$z_{ij} = \frac{x_i^{min}}{x_{ij}}, \qquad (2.3)$$

де x_{ij} – значення *i-го* показника у *j-го* об'єкта;

z_{ij} – стандартизоване значення *i-го* показника у *j-го* об'єкта;

x_i^{max}, x_i^{min} – максимальне та мінімальне значення *i-го* показника за регіонами.

Розрахунок стандартизованих значень за блоком показників здійснено на основі середньої арифметичної. Результати обчислень стандартизованих значень показників за блоками A, B, C і D відображені в Додатках Б, В, Д та Е.

Наступним етапом аналізу є формування рейтингу регіонів за блоками показників інтегральної оцінки мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників. На рис. 2.19 наведено рейтинг регіонів України за показниками блоку А «Формування професійних знань населення» у 2017 році.

Закономірно, найвище місце в рейтингу займає м. Київ зі значенням часткового інтегрального індексу 0,89000. До п’ятірки регіонів-лідерів увійшли також Львівська обл. (0,73634), Харківська обл. (0,71976), Тернопільська обл. (0,69513) та Полтавська обл. (0,64366). Найгірше місце в рейтингу займає Закарпатська обл. зі значенням часткового інтегрального індексу 0,41322. При цьому варто підкреслити, що за блоком формування професійних знань для 24 із 25 територій України (тобто, за виключенням Закарпатської обл.) отримані значення індексів перевищують 0,5 (або 50%).

Рейтинг регіонів України за показниками блоку В «Використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці» у 2017 році має наступний вигляд (рис. 2.20).

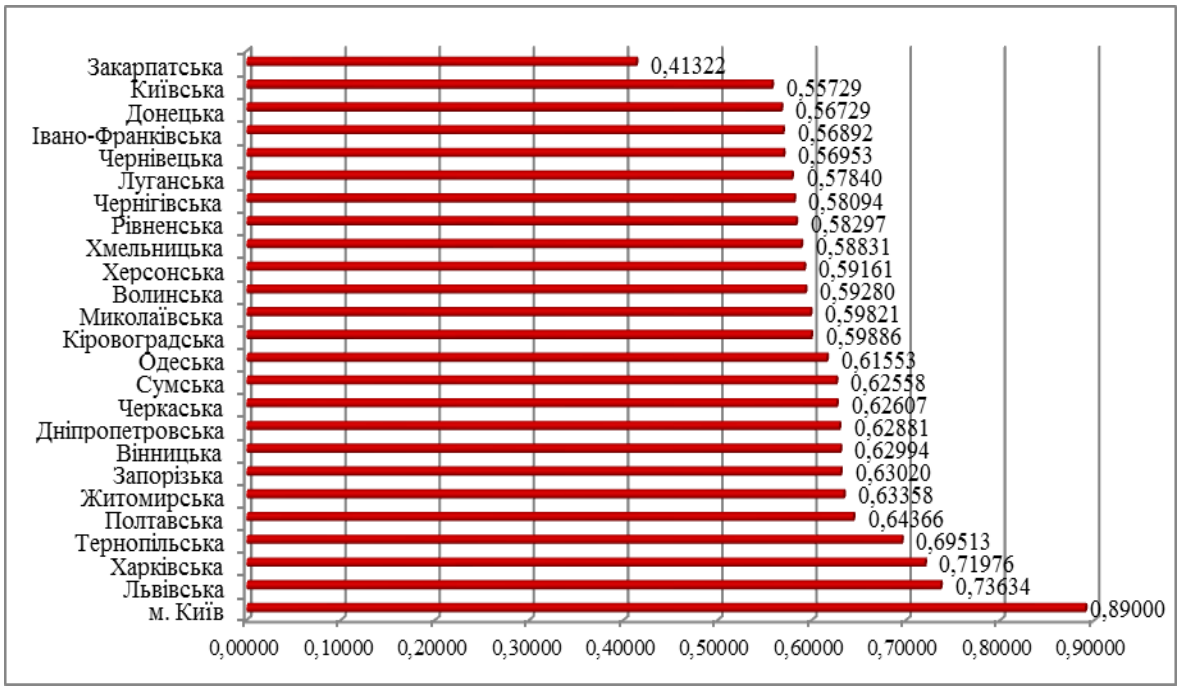

Рис. 2.19. **Рейтинг регіонів України за показниками блоку А «Формування професійних знань населення» у 2017 році**

Джерело: побудовано автором.

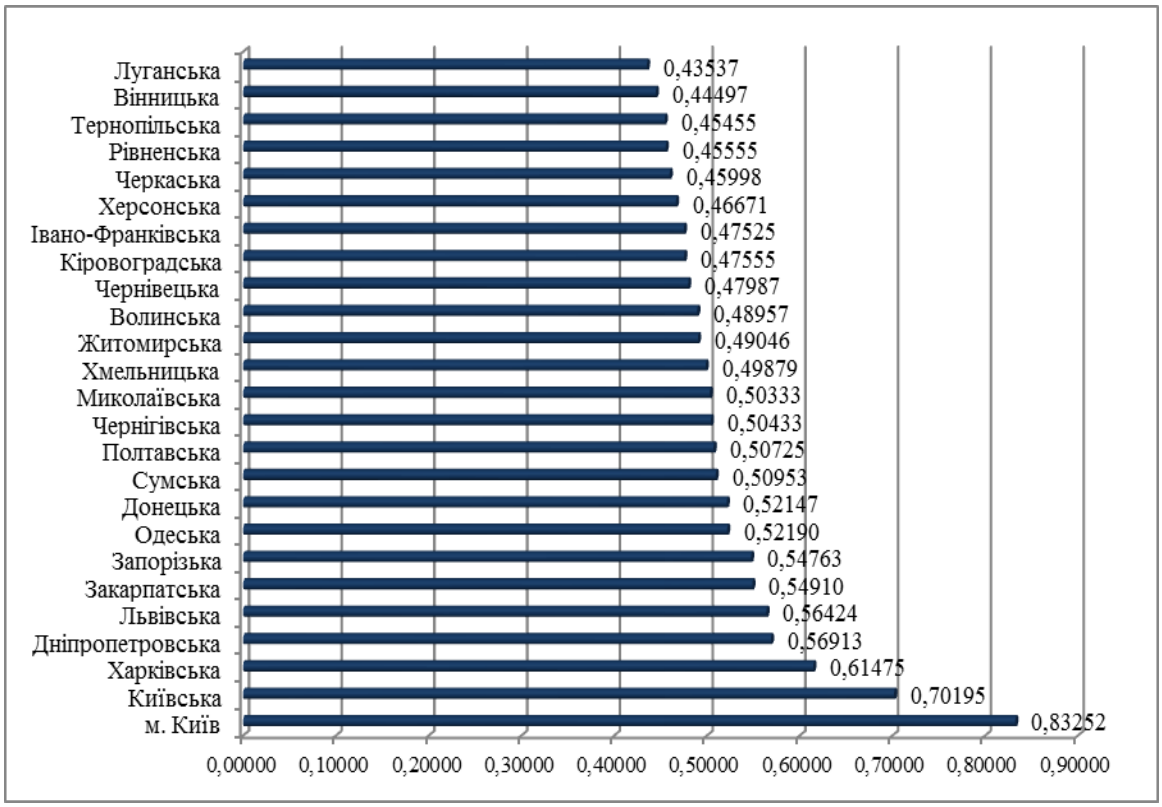

Рис. 2.20. **Рейтинг регіонів України за показниками блоку В «Використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці» у 2017 році**

Джерело: побудовано автором.

Так, до п’ятірки лідерів рейтингу належать м. Київ (0,83252), Київська обл. (0,70195), Харківська обл. (0,61475), Дніпропетровська обл. (0,56913) та Львівська обл. (0,56424). Натомість, мінімальні значення індексів мали місце у Луганській обл. (0,43537), Вінницькій обл. (0,44497), Тернопільській обл. (0,45455), Рівненській обл. (0,45555) та Черкаській обл. (0,45998).

На відміну від попереднього рейтингу, за рівнем використання знань, умінь та навичок працівників 12 із 25 територій України мають значення індексів, менші за 0,5 (або 50%), та ще чотири регіони – Миколаївська, Чернігівська, Полтавська і Сумська обл. – на рівні 0,5.

Стосовно рейтингу регіонів України за показниками блоку С «Навчання і розвиток працівників» у 2017 році (рис. 2.21) слід констатувати наявність найвищих розрахункових значень для м. Києва (0,66251) та Харківської обл. (0,65805), найнижчих – для Чернівецької обл. (0,32794), Хмельницької обл. (0,37268) та Вінницької обл. (0,37282). Окрім цього, лише шість із 25 територій України мають значення індексів, що перевищують 0,5.

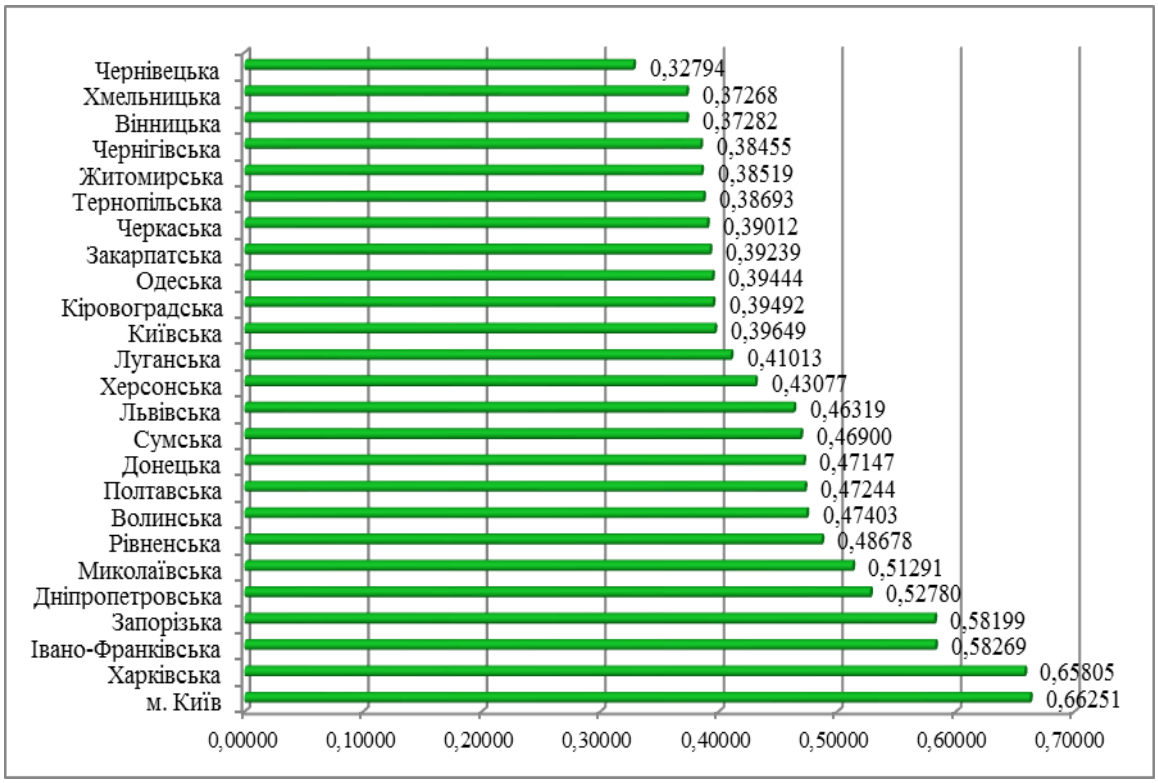

Рис. 2.21. **Рейтинг регіонів України за показниками блоку С «Навчання і розвиток працівників» у 2017 році**

Джерело: побудовано автором.

Відповідно до сформованого рейтингу регіонів України за показниками блоку D «Результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників» у 2017 році (рис. 2.22), диференціація у розрізі територій держави є найбільш помітною саме за цим блоком. Так, за значенням інтегрального індексу з суттєвим відривом лідирує м. Київ (0,85538), за яким слідує Запорізька обл. (0,52776). Однак, решта територій характеризується значеннями індексів, що коливаються в межах від 0,46 до 0,28. Мінімальні значення мали місце у Рівненській обл. (0,28589), Луганській обл. (0,29436), Чернівецькій обл. (0,30165), Закарпатській обл. (0,30321) та Хмельницькій обл. (0,30377).

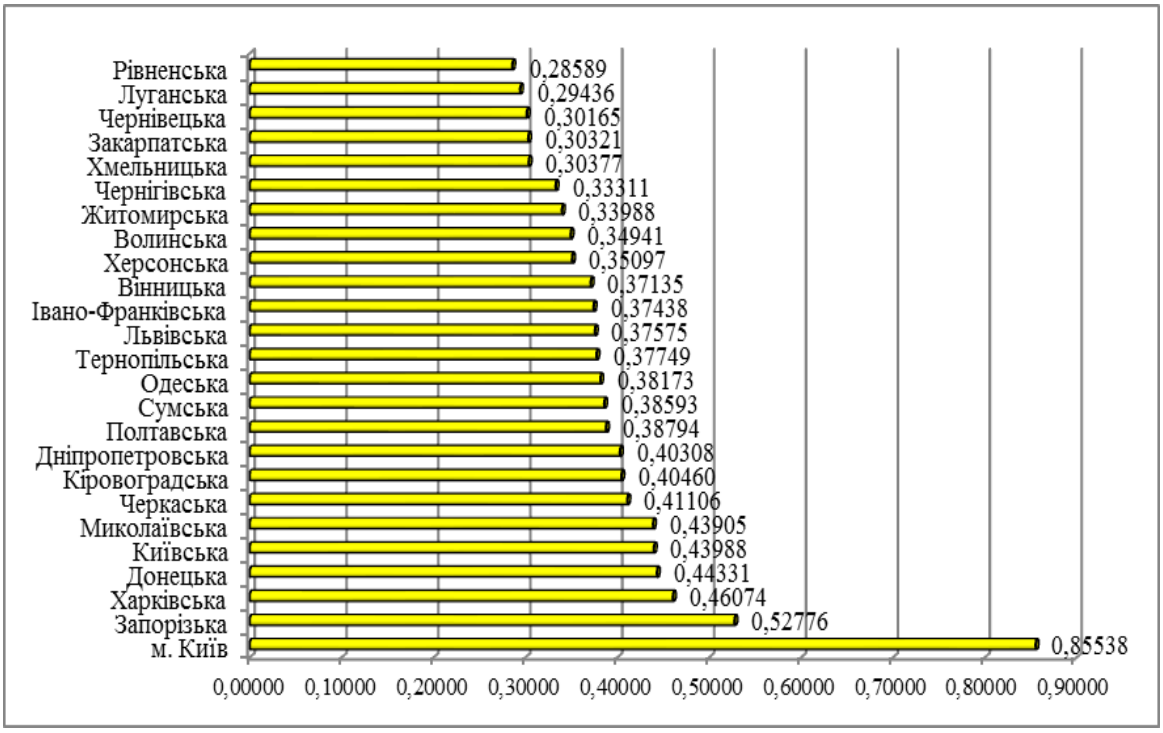

Рис. 2.22. **Рейтинг регіонів України за показниками блоку D «Результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників» у 2017 році**

Джерело: побудовано автором.

Як бачимо, найбільш проблемним аспектом для переважної більшості територій України є низька результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників, у той час як показники формування знань населення знаходяться на відносно вищому рівні. Домінування моделі

дешевої робочої сили в Україні у поєднанні з низькою продуктивністю праці порівняно з розвиненими країнами світу призводять до стагнації соціально-економічного розвитку територій, вкрай низького рівня якості життя населення, стримуючи темпи інноваційного розвитку в цілому.

На наступному етапі аналізу, задля визначення вагомості блоків показників у загальному результуючому інтегральному значенні проведено експертну оцінку із застосуванням методу прямої розстановки. Кожному з групи експертів (до неї увійшли 12 осіб з числа керівників та досвідчених фахівців органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств та організацій) було запропоновано присвоїти кожному з блоків таку кількість балів, яка, на їхню думку, відповідає вагомості даного блоку. При цьому сума цих балів має дорівнювати 1 (або 100%). У подальшому визначається сума балів по кожному блоку за формулою (2.4) [180]:

$$r_i = \sum_{m=1}^{n} r_{mi}\,, \qquad (2.4)$$

де r_i – сума по *i*-му блоку;

r_{mi} – кількість балів по *i*-му блоку від *n*-го експерта.

Безпосередньо розрахунок коефіцієнтів виконується за формулою (2.5):

$$k_i = \frac{r_i}{\sum_{i=1}^{m} r_i}, \qquad (2.5)$$

Результати оцінки наведені в табл. 2.22.

Таблиця 2.22

Результати експертних оцінок вагомості блоків показників із використанням методу прямої розстановки

Блоки	Експерт												Сума балів	Ваговий коефіцієнт
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
A	20	20	15	25	20	25	15	20	25	20	25	20	250	0,208
B	25	30	25	25	30	25	30	20	25	25	25	25	310	0,258
C	20	20	30	25	20	20	15	20	15	15	15	20	235	0,196
D	35	30	30	25	30	30	40	40	35	40	35	35	405	0,338
Всього													1200	1,0

Джерело: складено автором за результатами експертних оцінок.

Обчислене за допомогою програми «Statistica» значення коефіцієнту конкордації становить 0,8359, що свідчить про достатню міру узгодженості думок експертів та прийнятність використання результатів проведеної експертної оцінки вагомості складових (блоків показників).

З урахуванням обчислених вагових коефіцієнтів узагальнюючі результати інтегральної оцінки мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін виглядають таким чином (рис. 2.23). Значення інтегрального індексу для м. Києва склало 0,81888, наступні найвищі місця в рейтингу займають Харківська обл. (0,59302), Запорізька обл. (0,56482), Київська обл. (0,52341), Дніпропетровська обл. (0,51732) та Львівська обл. (0,51652). Найнижчі місця в рейтингу отримали Закарпатська обл. (0,40701), Чернівецька обл. (0,40850) та Луганська обл. (0,41251).

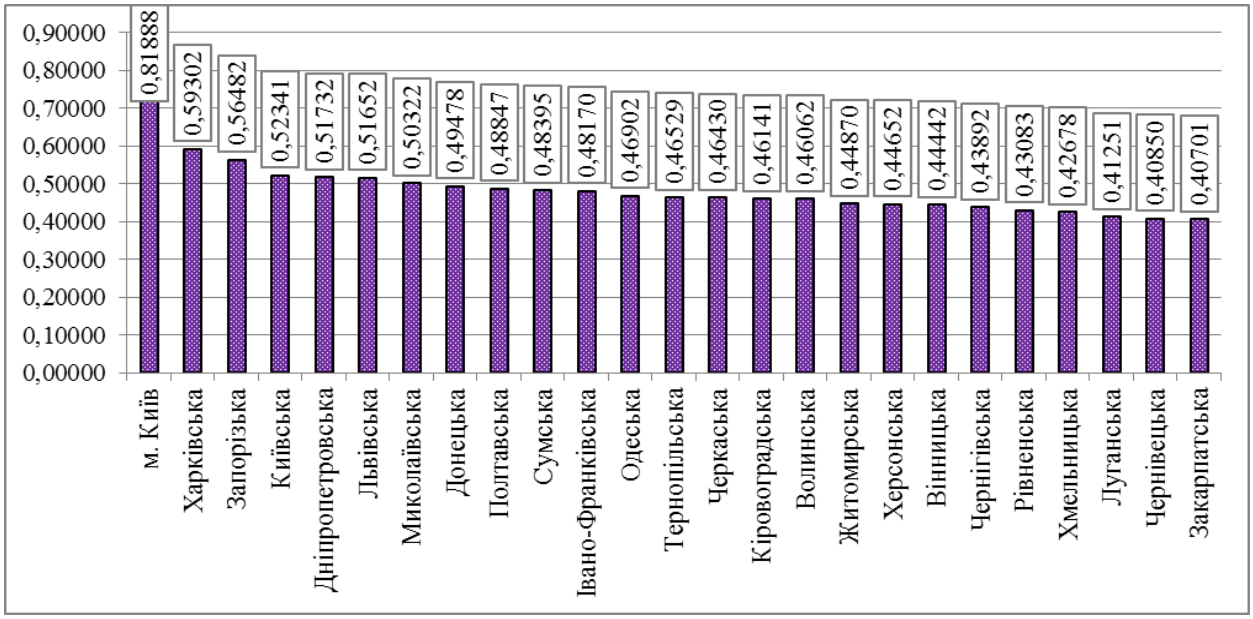

Рис. 2.23. **Рейтинг регіонів України за результатами інтегральної оцінки мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін у 2017 році**

Джерело: побудовано автором.

Зважаючи на те, що розподіл сукупності територій за діапазоном значень інтегрального індексу результативності професійного розвитку працівників є нерівномірним (наявна суттєва відмінність між максимальним

значенням для м. Києва і показниками для решти регіонів), для групування застосовуємо нерівні інтервали.

Таким чином, регіони за результатами інтегральної оцінки розподіляємо на групи наступним чином:

І група «Низький рівень» (до 0,45): Закарпатська, Чернівецька, Луганська, Хмельницька, Рівненська, Чернігівська, Вінницька, Херсонська, Житомирська обл.

ІІ група «Рівень нижче середнього» (0,45-0,50): Волинська, Кіровоградська, Черкаська, Тернопільська, Одеська, Івано-Франківська, Сумська, Полтавська, Донецька обл.

ІІІ група «Рівень вище середнього» (0,50-0,80): Миколаївська, Львівська, Дніпропетровська, Київська, Запорізька, Харківська обл.

VI група «Високий рівень» (понад 0,80): м. Київ.

За результатами проведених розрахунків можна зробити висновок про наявність суттєвих диспропорцій у розрізі регіонів, а також про те, що більшість регіонів (18 із 25) мають значення інтегрального індексу, нижчі за середнє і низькі, що свідчить про нагальну необхідність розробки і впровадження комплексу диференційованих заходів щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін.

Таким чином, розроблені нами методичні положення щодо інтегрального оцінювання впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників на мезорівні дозволяють здійснити комплексне оцінювання об’єкта дослідження за низкою блоків (формування професійних знань населення; використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; навчання і розвиток працівників; результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін) і запропонувати на цій основі диференційовані заходи для відповідних груп регіонів, впровадження яких дозволить усунути наявні територіальні асиметрії. До таких заходів вважаємо за доцільне віднести (табл. 2.23):

Таблиця 2.23

Заходи щодо поліпшення результативності професійного розвитку працівників для груп регіонів України

(за результатами інтегральної оцінки)

Розподіл регіонів (за значеннями інтегрального індексу)	**Пропоновані заходи регуляторного впливу (у поточній і середньостроковій перспективах)**
І група «Низький рівень» (до 0,45)*:* Закарпатська, Чернівецька, Луганська, Хмельницька, Рівненська, Чернігівська, Вінницька, Херсонська, Житомирська обл.	*Вектор регулювання* – становлення дієвого механізму професійного розвитку працівників на основі: − вивчення досвіду регіонів-лідерів у сфері організації професійного розвитку працівників; − адаптації кращого світового досвіду щодо формування дієвого механізму професійного розвитку працівників; − розробки стратегічного бачення щодо перспектив розвитку територій та залучення населення до реалізації інноваційних проектів; − впровадження заходів щодо підвищення якості робочих місць; − реалізації політики збереження наявного людського потенціалу тощо.
ІІ група «Рівень нижче середнього» (0,45-0,50): Волинська, Кіровоградська, Черкаська, Тернопільська, Одеська, Івано-Франківська, Сумська, Полтавська, Донецька обл.	*Вектор регулювання* – нарощення потенціалу щодо використання територіальних можливостей для вдосконалення механізму професійного розвитку працівників за допомогою: − підвищення якості послуг у сфері професійної освіти; − сприяння закріпленню у межах територій талановитої молоді, висококваліфікованих фахівців; − пошуку шляхів інтенсифікації співпраці з бізнес-структурами з питань організації професійного розвитку працівників; − забезпечення збалансованості функціонування ринків праці та послуг професійної освіти та ін.
ІІІ група «Рівень вище середнього» (0,50-0,80): Миколаївська, Львівська, Дніпропетровська, Київська, Запорізька, Харківська обл.	*Вектор регулювання* – підвищення ефективності функціонування механізму професійного розвитку працівників за рахунок: − розвитку сучасної інноваційної інфраструктури; − забезпечення взаємозв'язку між результатами праці і професійного навчання та диференціацією в її оплаті, наданні інших матеріальних і нематеріальних стимулів; − запровадження смарт-підходу до організації професійного розвитку працівників; − активізації використання сучасних засобів і технологій дистанційного навчання на базі ІКТ; − вивчення можливостей міжнародної та міжрегіональної інтеграції стосовно участі в дослідницьких проектах, інноваційних кластерах тощо.
VI група «Високий рівень» (понад 0,80): м. Київ	*Вектор регулювання* – збереження та підтримання ефективного інноваційно-спрямованого функціонування механізму професійного розвитку працівників шляхом: − активізації міжнародної співпраці у сфері професійного розвитку працівників; − реалізації пілотних інноваційних проектів за участі зарубіжних партнерів; − продовження практики створення й розвитку інноваційно-інтегрованих структур різного типу, поліпшення інноваційної інфраструктури та ін.

Джерело: складено автором.

Представлені заходи щодо поліпшення результативності професійного розвитку працівників для груп регіонів України є орієнтованими, насамперед, на вирішення завдань поточного й середньострокового характеру. Так, для групи регіонів з низьким рівнем результативності (за результатами інтегральної оцінки) на сьогоднішній день найбільш нагальним є питання становлення дієвого механізму професійного розвитку працівників шляхом вивчення та адаптації кращого світового й вітчизняного досвіду, визначення стратегічних пріоритетів розвитку. Група регіонів зі значеннями інтегральних індексів нижче середнього має сконцентрувати увагу на нарощенні потенціалу щодо використання територіальних можливостей для вдосконалення механізму професійного розвитку працівників, а з рівнем вище середнього – на підвищенні ефективності функціонування зазначеного механізму. Високий рівень результативності професійного розвитку працівників було зафіксовано лише в м. Києві, тому тут ключові завдання лежать у площині збереження та підтримання ефективного інноваційно-спрямованого функціонування механізму професійного розвитку працівників.

Необхідно підкреслити, що після реалізації відповідної низки заходів на своєму рівні у кожному з регіонів доцільно переходити до вирішення питань більш високого рівня у ланцюгу «становлення механізму – нарощення потенціалу функціонування – підвищення ефективності функціонування – збереження та підтримання ефективного функціонування». Реалізація такої політики дозволить забезпечити наступність і своєчасність регуляторного впливу у сфері організації професійного розвитку працівників, сприятиме підвищенню продуктивності праці і результативності діяльності підприємств, установ та організацій регіону, формуванню платоспроможного попиту на вироблені товари і послуги, зростанню валового регіонального продукту, а отже, й поліпшенню ключових показників соціально-економічного розвитку територій, забезпечуючи його комплексний характер.

Висновки до розділу 2

За результатами дослідження сучасного стану та тенденцій функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників зроблено такі висновки:

1. Проаналізовано міжнародні компаратори інноваційного розвитку та професійного навчання працівників за країнами світу. Встановлено, що тенденції розвитку суттєво відрізняються у різних країнах, а для України характерними є низькі рейтингові позиції порівняно з розвиненими країнами світу, зокрема: станом на 2017 рік Україна посідає 88 місце серед 189 країн у межах Індексу людського розвитку із значенням індексу 0,75; 43 місце серед 126 країн Глобального інноваційного індексу із значенням індексу 38,52 у 2018 році; 83 місце серед 140 країн Індексу глобальної конкурентоспроможності із значенням індексу 57,0 у 2018 році. Натомість, відповідно до компаратора «Якість професійної підготовки працівників за країнами світу» Індексу глобальної конкурентоспроможності Україна знаходиться на рівні вище середнього, що відповідає значенню 63 (51,5).

2. Проаналізовано рейтингові позиції країн за рівнем охоплення населення навчанням протягом життя, що дало змогу встановити досить низьку рейтингову позицію України серед решти країн, зокрема, Україна займає 94 місце, що є відносно нижчим навіть за рейтингові позиції країн, які розвиваються.

3. Доведено, що існує взаємозалежність між рівнем конкурентоспроможності країн та мірою участі населення в системі навчання впродовж життя, підтвердженням чого є результати кореляційно-регресійного аналізу. Коефіцієнт множинної кореляції (R) демонструє ступінь зв'язку вихідної змінної (Y) від вхідної змінної (X), що становить 0,838. Здійснене науково-практичне дослідження дає змогу кількісно оцінити ступінь економічного зростання економіки в результаті інвестицій у професійний розвиток населення, сприяння забезпеченню концепції навчання впродовж життя.

4. Функціонування професійного розвитку працівників в Україні визначається стрімким зниженням чисельності наявного населення (з 48,9 млн осіб у 2001 р. до 42,4 млн осіб станом на 1 січня 2018 р.), відповідно зниженням

чисельності зайнятого населення у віці 15-70 років (з 20175,0 тис. осіб у 2000 р. до 16156,4 тис. осіб у 2017 р.), невисокою питомою вагою інноваційно активних промислових підприємств (16,2% у 2017 р.), низьким рівнем середньомісячної заробітної плати (325,9 дол. США у 2018 р., 202,8 дол. США у 2016 р., тоді як у 2013 р. – 408,5 дол. США) та ВВП на душу населення (8,7 тис. дол. США за ПКС, тоді як, наприклад, у Польщі – 29,0 тис. дол. США станом на кінець 2017 р.).

5. Встановлено, що в Україні досить низька частка найманих працівників, які підвищували кваліфікацію, зокрема станом на 2014 р., - лише 9,4%. Загалом, станом на кінець 2014 року підвищили кваліфікацію 804,1 тис. осіб, що на 190,4 тис. осіб менше, аніж у 2006 році, з них найбільше підвищували кваліфікацію працівники в м. Києві, Дніпропетровській та Харківській областях, що можна пояснити значною концентрацією в даних територіальних одиницях великої кількості промислових підприємств. Аутсайдерами по підвищенню кваліфікації в 2014 році є такі області, як Чернівецька та Тернопільська.

6. Проаналізовано ряд соціально-економічних факторів, зокрема: середньооблікова чисельність працівників, середньомісячна заробітна плата; кількість штатних працівників бюджетної сфери на одне інноваційно активне підприємство; коефіцієнт підвищення кваліфікації серед працівників бюджетної сфери, що впливають на професійний розвиток працівників. В результаті чого, встановлено, шляхом побудови регресійної моделі, значущість кожного з факторів на показник чисельності осіб, що підвищують кваліфікацію.

7. Здійснено оцінку мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників у розрізі регіонів України за чотирма блоками показників: формування професійних знань населення; використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; процес навчання і професійний розвиток працівників; результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін. За результатами оцінювання запропоновано заходи щодо поліпшення результативності професійного розвитку працівників для груп регіонів України.

Результати досліджень аналітичного розділу дисертації наведено у таких публікаціях автора [38; 42; 45; 43; 106; 237; 255; 261; 263; 264].

РОЗДІЛ 3
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

3.1. Стратегічні напрями професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки

Процес обґрунтування стратегічних напрямів професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки в Україні включає декілька взаємопов'язаних етапів. На першому етапі необхідно здійснити аналіз ключових загальносвітових тенденцій і трендів, які обумовлюють соціально-економічний розвиток країн світу на інноваційних засадах у сучасних умовах, визначити їх вплив на організацію професійного розвитку працівників і трансформацію вимог щодо його результативності. На другому етапі доцільно ідентифікувати стратегічні пріоритети інноваційного розвитку національної економіки, основні напрями та завдання такого розвитку. На третьому етапі відбувається безпосереднє формування довгострокових (стратегічних) напрямів професійного розвитку, що базується на результатах попередніх двох етапів та використанні методів стратегічного аналізу.

Ґрунтовний аналіз наукових напрацювань вітчизняних і зарубіжних учених з питань ідентифікації світових тенденцій розвитку дозволив виокремити 12 пріоритетних трендів, які, в свою чергу, можуть бути об'єднані у рамках двох блоків – економіко-технологічного і суспільно-гуманітарного. Економіко-технологічний блок включає: стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, цифровізацію (діджиталізацію) усіх сфер соціально-економічного життя, затребуваність інновацій, необхідність систематичного опрацювання великих масивів інформації (технології «big data»), роботизацію виробничих процесів і сфери надання

послуг, впровадження досягнень четвертої Промислової революції, одночасне поширення процесів глобалізації та глокалізації, запровадження смарт-спеціалізацій при визначенні стратегічних напрямів розвитку країн і їх територій. До суспільно-гуманітарного блоку було віднесено: загальносвітову тенденцію до старіння населення, поширення ціннісно-орієнтованого підходу, гуманізацію суспільного життя.

З метою ранжування зазначених пріоритетних трендів було здійснено контент-аналіз поширеності запитів у пошуковій мережі Google (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Контент-аналіз ключових загальносвітових тенденцій і трендів соціально-економічного розвитку країн світу

№ з/п	Назва запиту	Кількість результатів запиту
1	Великі дані (big data)	138000000
2	Інновації	29500000
3	Цінності	17000000
4	Інформаційно-комунікаційні технології	7750000
5	Цифровізація / діджиталізація	6585600
6	Старіння населення	5810000
7	Глобалізація	4170000
8	Роботизація	1160000
9	Промислова революція 4.0	989000
10	Гуманізація	728000
11	Смарт-спеціалізація	639000
12	Глокалізація	25800

Джерело: складено автором на основі аналізу кількості запитів у пошуковій мережі Google.

За даними табл. 3.1 бачимо, що лідерами за кількістю пошукових запитів є необхідність роботи з великими даними (big data) – 138 млн, попит на інновації – 29 млн 500 тис., а також людські цінності – 17 млн. За ними слідують інформаційно-комунікаційні технології – 7 млн 750 тис. запитів, цифровізація (діджиталізація) – 6 млн 585,6 тис. запитів, проблема старіння населення – 5 млн 810 тис. запитів та глобалізаційні процеси – 4 млн 170 тис. запитів. Відносно нижчу кількість запитів отримали роботизація (1 млн 160 тис.), четверта Промислова революція (989 тис.), гуманізація (728 тис.), впровадження смарт-спеціалізацій (639 тис.) та глокалізація (25,8 тис.).

Необхідно підкреслити, що в період трансформаційних зрушень глобальної економіки та становлення економіки, заснованої на знаннях, центральним елементом стають людські ресурси: їх знання, вміння, навички, що постійно накопичуються, трансформуються та оновлюються в процесі трудової діяльності. Нові трансформаційні зміни у сфері зайнятості вимагають від працівників нових якісних знань та навичок. В свою чергу формальна освіта не може цілком забезпечити потреби ринку праці, оскільки період навчання носить довготривалий характер, натомість як має прищеплювати вміння та навички мобільно навчатися, швидко знаходити необхідну інформацію та формувати культуру безперервного навчання, на противагу неформальним видам, які характеризуються своєю оперативністю та доступністю.

В таких умовах актуалізується необхідність професійного розвитку працівників з огляду на виклики Промислової революції 4.0, в межах якої відбувається активна та всеохоплююча роботизація та автоматизація, постійні зміни, що вимагають швидкої реакції як суб'єктів господарської діяльності незалежно від рівнів регулювання, так і самих працівників. Адже, як свідчать дані Світового банку, постійне навчання працівників, їх професійний розвиток впливає не лише на самого його здобувача у вигляді зростання заробітної плати, а прямо пропорційно призводить до зростання продуктивності праці, а отже збільшення доходу та, в результаті, валового внутрішнього продукту країни. Підраховано, що до 2030 року більше 70% робочих місць будуть вимагати наявності вищої освіти [280]. Це, по суті, означає, що всього за десять років людям без освітньо-кваліфікаційного рівня буде все важче отримати робоче місце, більше того, із посиленням інформатизації та мобільності працівників конкуренція між ними з кожним роком буде все більш посилюватися, що, в свою чергу, актуалізуватиме інтерес до професійного розвитку, який надасть змогу у повній мірі конкурувати на ринку праці, незалежно від місця та рівня.

Проте, з огляду на турбулентні зміни глобалізованого середовища, варто відзначити трансформаційні виклики, які існують нині, на етапі формування всеохоплюючої культури професійного розвитку працівників. Зокрема, це прискорений розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, демографічні виклики, зміни на ринку праці у зв'язку з Промисловою революцією 4.0, посилення роботизації та автоматизації у процесах виробництва, соціально-культурна компонента сучасного працівника, географічна та професійна мобільності працівників та трансформація цінностей безпосередньо щодо самої праці чи будь-якої діяльності працівників. Всі ці виклики, так чи інакше, впливають на стратегічні напрями професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки, тому, вважаємо за доцільне, більш детально закцентувати увагу на даних аспектах.

Оновлення знань за допомогою ІКТ став одним із прогресивних способів оновлення застарілих знань, як інструмент видозміни й більш оперативного переходу від статичних до динамічних знань. Проте, варто відзначити, що використання у повній мірі всіх доступних переваг від ІКТ є обмеженим для частини населення у зв'язку з виглядом даної інформації, зокрема, мається на увазі, мова її викладення – англійська, якою публікується 50% інформації, є рідною лише для 5% жителів планети [246; 254].

Як бачимо з рис. 3.1, у світі майже 53% веб-сайтів використовують англійську мову, яка є рідною мовою спілкування для 372 млн осіб, тоді як китайська – для 1284 млн осіб, іспанська – для 437 млн осіб, в той же час китайську мову використовують лише 1,8% веб-сайтів.

Не дивлячись на те, що англійська є міжнародною мовою і вивчається у більшості країнах світу, фактично, англійська слугує вагомою перепоною повноцінною мірою використовувати доступний обсяг інформації, цим самим створюючи так званий цифровий бар'єр для осіб, які бажають отримати корисну та актуальну інформацію, адже значно обмежує доступ до даних та інформації [246].

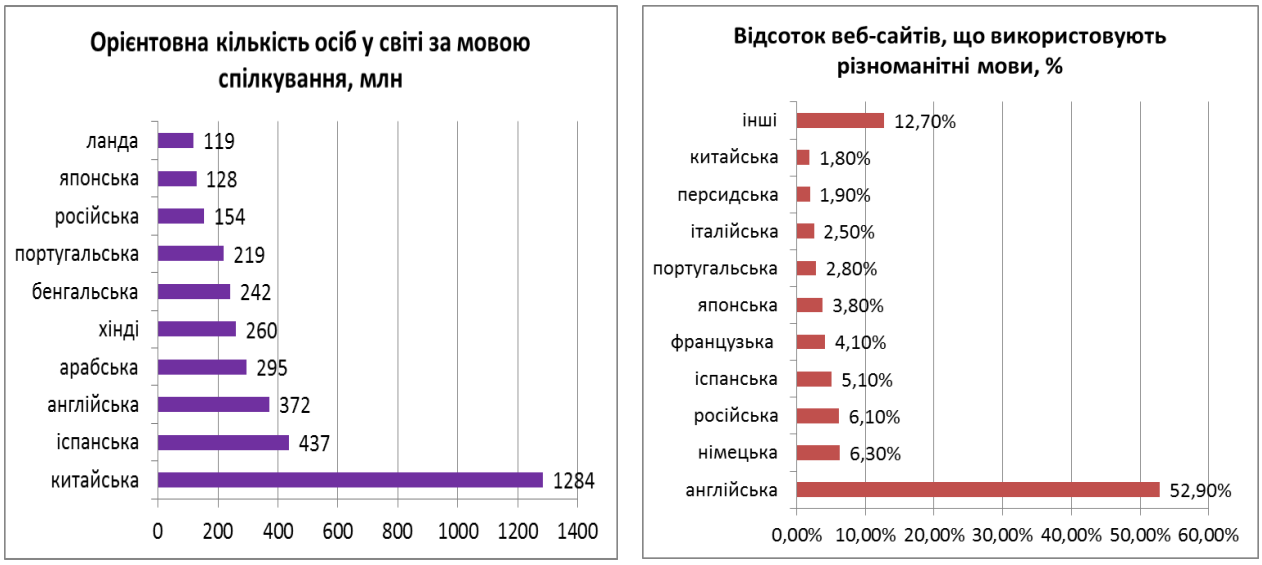

Рис. 3.1. **Порівняльна характеристика мов спілкування та веб-сайтів у світі, 2017 р.**

Джерело: побудовано автором за даними [246].

Актуалізація процесу безперервного професійного розвитку пов'язана з рядом причин, зокрема, зі збільшенням тривалості життя в глобальному світі. Як свідчать статистичні дані ОЕСР (рис. 3.2), протягом останніх років тривалість життя у розвинених регіонах світу зросла до 80-90 років, тоді як відсоток молоді зменшується з кожним роком, що призводить до необхідності постійного саморозвитку аби ж збереження кількості та якості активного трудового колективу.

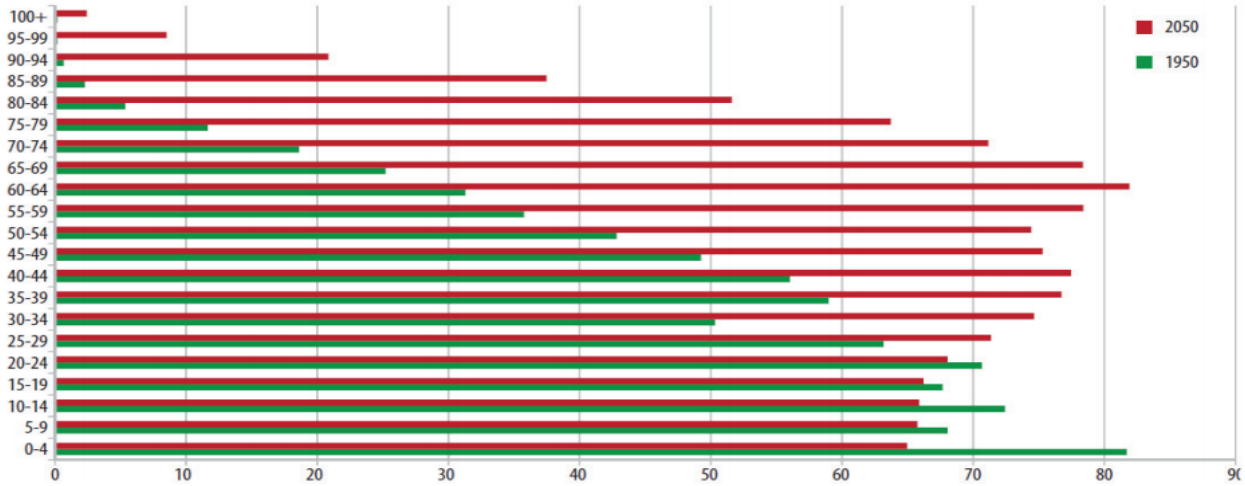

Рис. 3.2. **Вікова структура населення у найбільш розвинених регіонах світу, млн осіб у 1950 та 2050 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними [281].

З рис. 3.2 спостерігаємо посилення тенденції до 2050 року в напрямі переважання «старих кадрів» молодому поколінню. Причинно-наслідковий зв'язок даного явища – збільшення пенсійного віку, що, в свою чергу, унеможливлює працездатність таких працівників без постійного оновлення їх формальної освіти, а навпаки вимагає від них систематичного вдосконалення та професійного розвитку.

У зв’язку з посиленням даної тенденції праця «молодих кадрів» стане більш цінною, що є очевидним, виходячи з її пропозиції. Натомість, як наслідок обмеженої пропозиції, задовольнити попит на ринку праці необхідно буде старим кадрам. Проте, аби повністю задовольнити попит, старі кадри повинні будуть перекваліфіковуватися, вчитися новим професіям, які можуть кардинально відрізнятися від їх формальної освіти та області діяльності. Більше того, сучасне трансформаційне середовище є настільки мобільним, що вимагає постійного професійного розвитку в більш ніж одному професійному полі. Тобто, з’являється новий працівник – «знаннєвий робітник», який постійно навчається, змінює професію, мобільно доповнює існуючі навички новими, розширює їх тощо.

Постійний професійний розвиток є важливим інструментом усунення однієї з глобальним проблем людства – бідності, забезпечуючи для ринку праці необхідні йому нові навички та знання.

Ще однією з причин посилення значення постійного професійного розвитку є підвищення якості життя. Поглиблення технологічного розвитку вимагає від соціуму вміння користуватися всіма його благами не лише для власної вигоди, а й у сфері професійної діяльності професійної, адже професійний розвиток – це, передусім, процес, в межах якого працівники актуалізують свій рівень знань, навичок та інтересів до життя та можливості постійно самовдосконалюватися [273].

І, звичайно, одна з причин посилення уваги до професійного розвитку – це бажання людини бути у хорошому фізичному та психічному стані, тобто, в такій призмі, безперервне навчання слід розглядати як інструмент

поліпшення соціального та індивідуального благополуччя, усунення соціальної нерівності, посилення задоволеності власним життям. Більше того, дослідження підтверджують чіткий взаємозв’язок між посиленням уваги до освіти впродовж життя та, як результат, поліпшення добробуту та стану здоров'я суспільства.

Крім того, як свідчить проведений нами кореляційно-регресійний аналіз впливу безперервного навчання на розвиток країн світу [263], чим вищий відсоток залученості населення до професійного розвитку, тим вищі темпи ВВП на душу населення, інноваційного розвитку, а в підсумку, населення країни є більш фінансово забезпеченим, про що свідчить відповідна заробітна плата.

Епоха цифрових технологій та інтенсивної роботизації виробництва змінює звичайну людську працю та, в свою чергу, видозмінює підходи до навчання: навчання вже не може базуватися виключно на запам'ятовуванні [78], адже звичайний процес пошуку інформації замінюється інноваційними гаджетами, в той час як функції людського мозку переорієнтуються на розвиток здатності мислити, аналізувати, аргументувати і приймати, в підсумку, правильні креативні рішення, що, на відміну від роботів, під силу лише людині. Посилення роботизації призводить до виникнення такої соціально-економічні проблеми як безробіття, адже, як наслідок, автоматизація робочих місць усуває потребу в робочій силі, проте жоден високорозвинений штучний інтелект не в змозі повністю замінити людину, адже у роботів відсутнє образне мислення, немає свідомості, інтуїції, відсутня моральність, цінності та ін.

Таким чином, посилення роботизації, з однієї сторони, є викликом для робочої сили, а з іншої, посилює значущість професійного розвитку, адже будь-яке генерування ідей та поширення інновацій є продуктом людської праці, що аж ніяк не може бути здійснене роботом та є можливим при постійному професійному розвитку в турбулентному глобалізованому середовищі.

Крім того, безперечним аспектом виступають глобальні зміни в потребах ринку праці, зокрема, варто відзначити, що впродовж останніх років все мобільнішим стає ринок праці, його вимоги, що, в свою чергу, призводить до нівелювання часового лагу отриманих знань, вмінь чи навичок, іншими словами, через п'ять років, поки людина навчиться, цінність її освіти вже знизиться на 50% [75]. Все це, в свою чергу, спонукає світову спільноту до конкретних дій, зокрема, для вирішення цього питання IBM кілька років тому ввела інноваційні навчальні програми та стажування, такі як фірмові профтехучилища P-TECH, в основі яких лежить паралельне навчання та безпосередньо стажування. Як результат, за шість років молодий спеціаліст має практичний досвід та теоретичні знання, що «не відірвані» від реалій виробництва.

На 7-му Міжнародному форумі з управління людським капіталом для HR-ів обговорювалися питання, як залежить успіх компанії від інвестування коштів в розвиток саме працівників, управлінської культури та організаційного розвитку, свідченням чого є актуалізація даного аспекту з точки зору посилення уваги до мотивації саморозвитку, професійного зростання тощо.

Завдяки появі нових професій, розвитку ІКТ змінюються і потреби ринку праці та вимоги до сучасного працівника, для більшості професій головне мати вільний доступ до інтернету, володіти необхідними вміннями та навичками і виконувати відповідну роботу. Це стосується не лише нових професій, а й деяких класичних, як наприклад, педагогічних.

З огляду на вищевикладене, логічним є той факт, що стан безперервного професійного розвитку працівників перебуває в центрі уваги різноманітних міжнародних інституцій, що відображається у відповідних міжнародних документах та деклараціях. Зокрема, на міжнародному рівні велика увага приділяється стимулювання як працівників, так і роботодавців для постійного, системного професійного розвитку. Так, група Світового банку прагне підтримувати країни, які потребують фінансування або

технічної допомоги для досягнення цілей сталого розвитку, які визначають необхідність забезпечення до 2030 року доступу до якісної освіти та безперервного навчання для всіх.

Світова практика регулювання безперервного розвитку працівників підкріплена низкою документів (рис. 3.3).

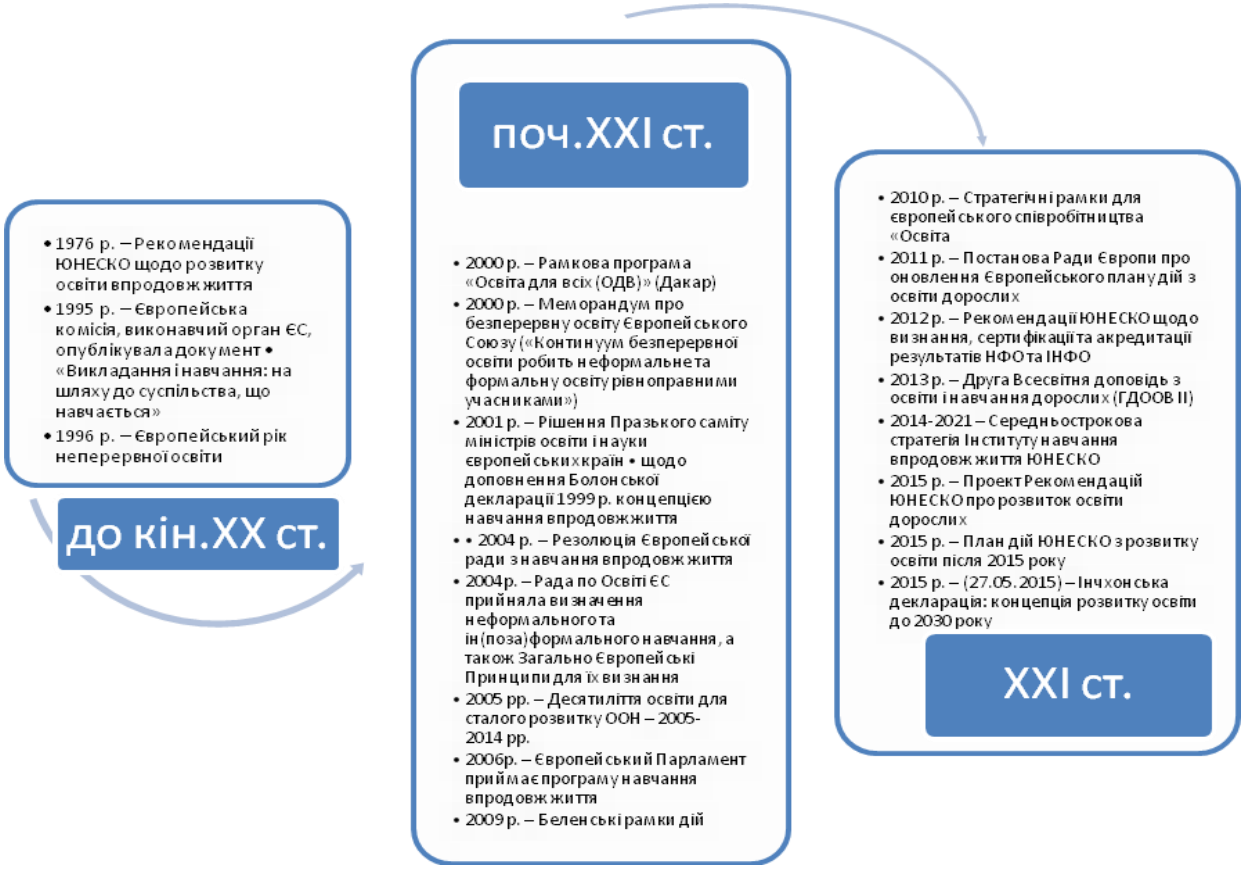

Рис. 3.3. **Базові світові документи з питань регулювання освіти впродовж життя**

Джерело: побудовано автором на основі [115].

В цілому, вищенаведені документи визначають наступне:

– безпервна освіта позиціонується як провідна у сфері освіти працівників, вона спрямована на створення умов для формування демократичного суспільства;

– закладають базис формування сучасного інноваційного суспільства;

– спряють у фомуванні компетентностей, формують вміння та навички, які виходять поза межі цілей формальної освіти.

Рада Європи затвердила навчання протягом життя як один із основних компонентів європейської соціальної моделі. Таке навчання не обмежується лише сферою освіти, воно також є критичним чинником у сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності [82].

Табл. 3.2 ілюструє європейські тенденції неформальної освіти дорослих.

Таблиця 3.2

Залученість до навчання в системі освіти впродовж життя

Країна	Кількість осіб, які навчаються в системі освіти впродовж життя, %		
	25-34 р.	35-54 р.	55-64 р.
Австрія	47,1	45,7	25,4
Болгарія	44,7	39,7	20,3
Кіпр	53,2	41,1	20,1
Естонія	52,5	42,6	27,5
Фінляндія	**66,0**	**58,6**	**37,8**
Франція	48,2	35,9	16,2
Німеччина	53,3	48,7	28,2
Греція	22,7	14,0	5,1
Угорщина	15,8	9,0	2,5
Італія	30,5	23,0	11,8
Латвія	39,0	34,3	21,8
Литва	42,7	35,1	19,0
Норвегія	**55,9**	**65,0**	**55,5**
Польща	34,1	20,7	6,8
Словаччина	51,0	48,3	23,8
Іспанія	39,7	30,8	17,0
Швеція	**81,0**	**76,4**	**60,7**
Великобританія	58,8	50,3	37,0

Джерело: складено автором за даними [115].

Дослідження, що проводилось у Великобританії і Північній Ірландії в 2013 році урядом країни, розглядало переваги професійних курсів в навчальних закладах, що знаходяться поза національною системою освіти, тобто в неформальному секторі. Серед учасників цих курсів, 35% чоловіків і 29% жінок повідомили, що вони знайшли кращу роботу після участі в курсах, в той час як 18% чоловіків і 12% жінок повідомили, що вони отримали кар'єрне зростання. Близько половини чоловіків і 45% жінок

відзначили, що участь у таких курсах призвела до безпечнішої роботи, підвищення зарплати, перспективи просування і більшої відповідальності. Майже 60% учасників в рамках цього дослідження повідомили про більшу задоволеність роботою. Це підтверджує висновки ряду інших досліджень з вивчення зв'язку між навчанням і задоволеністю роботою, і як наслідок підвищення продуктивності і результативності [240].

Так, на Всесвітньому економічному форумі в Давосі розглядалися питання в сферах розвитку економіки та зайнятості, зокрема було визначено 10 актуальних професійних знань та навичок сучасного працівника. На нашу думку, найважливішими з них є: креативність, когнітивна гнучкість та емоційний інтелект, тому що саме ці три ключові складові відрізнятимуть працівника-людину від штучного інтелекту, який досить стрімкими темпами витісняє людські ресурси [44].

Навчальні організації дають працівникам можливість самостійно вирішувати проблеми, а також користуватися досвідом своїх однолітків. Вони мають можливість поділитися своїми ідеями та думками, не боячись критики, а також розширювати свої знання та працювати разом для досягнення спільних цілей.

Для національної економіки безперервний професійний розвиток працівників надає змогу значно зменшити рівень безробіття, а це, в свою чергу, дозволить заощадити кошти на соціальні виплати, підвищить рівень соціального добробуту населення, з іншого боку, це дозволяє уникнути негативних маргінальних явищ, як в матеріальному, так і соціальному плані та сприяє створенню нових робочих місць. Ще однією перевагою залученості працівників до постійного професійного розвитку є сприяння «продовженню» можливості залишатися в гарному психо-фізіологічному та моральному стані та сприяє підвищенню тривалості життя населення, що підтверджує міжнародна статистика.

Крім цього, такі знаннєві накопичення дозволяють досягнути значного синергічного ефекту, по-перше, від самого процесу навчання, по-друге, від їх

використання та обміну в процесі впровадження, по-третє, розподілу цих знань між працівниками, що сприяє формуванню утворенню нових знань на основі вивчення результатів практичного застосування їх на практиці, за рахунок ефекту рефлексії.

В умовах економіки знань постійний та безперервний професійний розвиток кадрів дозволяє дотримуватись принципів поступальності, безперервності, стратегічної орієнтації на довгострокову перспективу. Це потребує робити значно менші витрати та дозволяє здійснювати фінансові вкладення частинами впродовж тривалого періоду часу.

Саме тому однією з характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин на сучасному етапі є формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці у сфері виробництва та послуг.

Сучасний працівник – це людина, яка вміє швидко пристосовувати до змін, яка має «soft skills»: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, навички міжособистісного спілкування, ведення переговорних процесів, роботи в команді, управління часом, прагнення до особистісного розвитку, є ерудованою, креативною тощо.

На основі викладеного, європейські тенденції безперервного розвитку працівників можуть бути представлені за допомогою схеми (рис. 3.4).

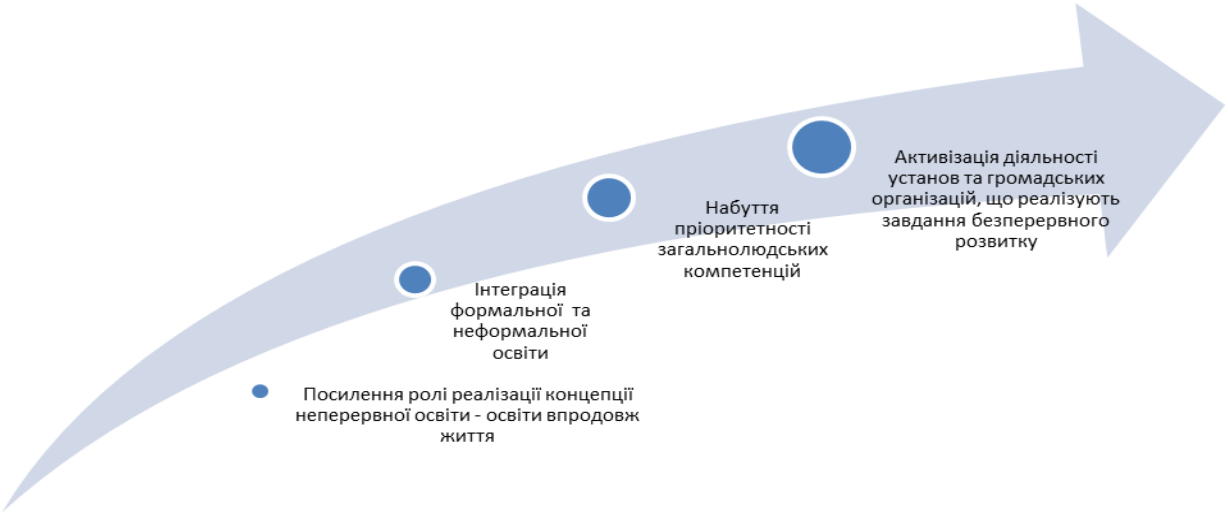

Рис. 3.4. **Європейські тенденції безперервного розвитку працівників**

Джерело: побудовано автором.

Так, науковці зосереджують увагу на трансформації пріоритетів розвитку, зокрема, П. Сенге пише про п’ять способів ідентифікації навчальних організацій [184]. На нашу думку, на сьогодні варто виокремити дві з них: спільна навчальна культура та постійне використання набутих знань. За таких трансформаційних змін сам процес навчання стає не результатом, а частиною цього безперервного процесу, в якому класичні університети втрачають свою значимість, оскільки більшість з них не готові швидко переорієнтовуватися під зміни ринку праці. У зв’язку з цим, самі підприємства беруть на себе роль центрів по безперервному навчанню працівників.

На значущості трансформаційних форм і використання нових знань наголошують І. Нонака та Х. Такеучі при дослідженні процесів створення організаційного знання [129]. Останнє інтегрує сукупність знань співробітників на рівні організації в цілому. Знання організації містить у собі як базові корпоративні знання про її функціонування, так і невідокремлене знання окремих співробітників.

Отримані нові знання включають до бази знань організації і потім можуть бути використані для отримання нових знань, при цьому, може існувати не одна, а декілька баз знань, які пов’язані одна з іншою, зокрема, регіональні бази знань, де узагальнені провідний досвід та актуальна інформація для всієї галузі.

Моделювання трансформації знань, на відміну від моделювання обробки інформації, дозволяє деталізувати взаємозв’язок знань та інноваційного процесу. Дійсно, інновації передбачають перехід від інформації до знань, створення та подальше уточнення нових знань. В даному аспекті знання можна розглядати як об’єкт управління, який змінюється в інноваційному процесі.

За умов постіндустріальної економіки, інтенсивного оновлення знань, технологічних змін, відбувається перехід від «організації, що навчається» до «країни, що навчається» про що свідчать ряд країн, таких як Сінгапур, країни

Нордік. Процес створення нових знань є відокремленим від основної діяльності, а на сучасних підприємствах ці процеси є невідривними. Сучасні інноваційні підприємства є не лише споживачами нових знань, а й задіяні у генеруванні цих нових знань на всіх рівнях управління.

За умов постіндустріальної економіки на сучасних підприємствах навчання відбувається за типом потрійної петлі, тобто тоді,коли працівник сам є носієм нової інформації, які він отримав за власним бажанням, розуміючи необхідність в цих нових знаннях та може продукувати ці знання, вміння та навички для свої колег, використовуючи свій попередній досвід, зробивши певні корективи – тобто в результаті обробки та синтезу нової інформації отримуються абсолютно нові практичні знання. Українські підприємства в більшості знаходяться на етапі одинарної та подвійної петлі, оскільки рівень підвищення кваліфікації працівників носить формальний характер та обмежується лише оновленням знань раз на 5 років відповідно до чинного законодавства.

Таким чином, з'являються поняття не тільки працівника, що постійно і безперервно навчається, а й організації, регіону та країни (рис. 3.5).

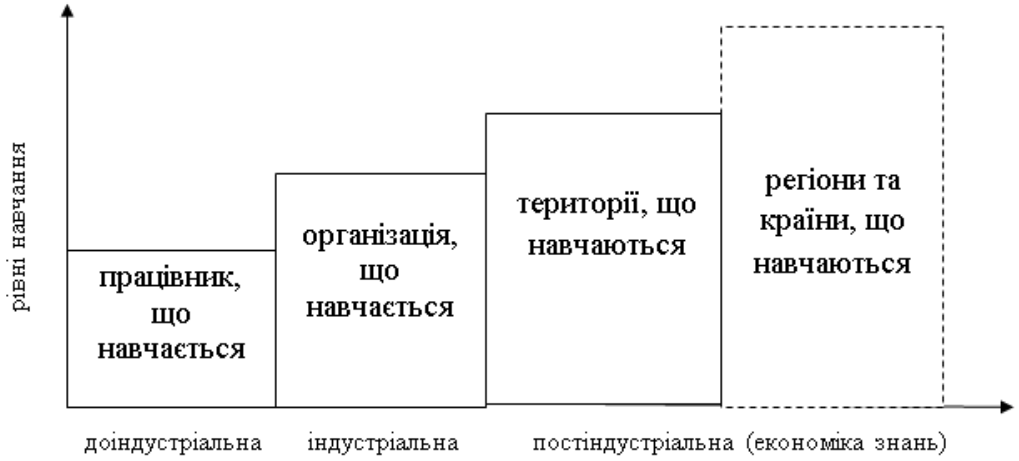

Рис. 3.5. **Трансформація рівнів безперервного професійного розвитку**

Джерело: побудовано автором.

Базуючись на рис 3.5, спостерігаємо розвиток на всіх рівнях, починаючи від мікро- і до макрорівня, а з розвитком ІКТ збільшуються можливості для працівників у доступі до інформації, що сприятиме їх

безперервному професійному розвитку. Для підприємств такі працівники сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності, в свою чергу, в процесі децентралізації регіонів і територій наявність інноваційно-розвинутих підприємств створюватиме можливості для розвитку та збагачення територій, на рівні держави – відбуватиметься підвищення мотивації залишатися в такій країні, сприятиме поліпшенню соціальної ситуації та морально-психологічного клімату для громадян в цілому.

На даний момент, чим більш конкурентоздатна організація, тим більше вона створює свої нові знання в структурі процесу організації процесу праці, оновлення знань та їх обмяну між працівниками.

Однією з найбільш істотних проблем становлення системи неперервної освіти в Україні є подолання стереотипу ставлення до неформальної освіти як до мало важливої й несуттєвої. Нерозуміння специфіки неформальної освіти та її соціального потенціалу (порівняно з традиційною шкільною або вищою освітою) породжується недостатньою увагою до вивчення проблем освіти дорослих. Необхідно в масштабах країни проаналізувати діяльність сформованої сфери нетрадиційних видів і форм освітньої діяльності дорослих. Це дозволить виявити специфіку неформальної пізнавальної й навчальної діяльності різного контингенту дорослих, мотиваційні особливості й механізми самоорганізації цієї діяльності. На жаль, в Україні освіта протягом життя перебуває у зародковому стані. Існують поодинокі стохастичні явища, але будь-яка системність практично відсутня.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» [159] жодним чином не вирішує цієї проблеми, оскільки не врегульовує питання інтеграції позашкільної освіти в загальну освітню системи країни, залишаючи осторонь ключові проблеми забезпечення і контролю якості та визнання неформальної освіти. Не існує офіційної статистики з цього питання, відсутні спеціальні концепції та програми. Навчання протягом життя виходить на чільні позиції у світових освітніх процесах – це диктується базовими тенденціями сучасного розвитку людства. Тому для України вкрай важливо найближчим

часом вжити дієві заходи для подолання відставання у цій сфері, сприяти формуванню дієвого механізму професійного розвитку працівників [115].

На етапі ідентифікації стратегічних пріоритетів інноваційного розвитку національної економіки, основних напрямів та завдань такого розвитку відзначимо, що при удосконаленні державного регулювання розвитку неформальної освіти необхідно зважати на «Національну стратегію розвитку освіти на період до 2021 року». В цьому документі зазначається, що до пріоритетних напрямів розвитку освіти та першочергових завдань державних органів належать наступні:

– удосконалення законодавчої і нормативно-правової бази та розробка нової відповідно до викликів сучасності;

– перегляд та своєчасне оновлення змісту освіти на засадах компетентнісного підходу та особистісної орієнтації;

– урахування та впровадження передового світового досвіду;

– перехід до результативної, компетентнісної парадигми освіти;

– забезпечення економічних і соціальних гарантій реалізації конституційного права на освіту кожному громадянину країни;

– створення умов для освіти дорослих, тощо [156].

Для побудови інноваційної економіки з розвинутим підприємництвом, інноваціями та високою продуктивністю виробництва в Україні, згідно з Проектом «Стратегії інноваційного розвитку України на період до 2030 року», необхідним є створення територій із високою концентрацією креативних фахівців шляхом виділення у межах населених пунктів зон, призначених передусім для розгортання творчих видів діяльності, створення там відповідної інфраструктури, надання інформаційно-аналітичного та методичного забезпечення розвитку інноваційної культури [164].

Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації у 2018-2020 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» передбачено доцільність створення умов для популяризації інвестиційного потенціалу України у світі, впровадження системи

стратегічного планування регіонального розвитку на засадах смарт-спеціалізацій з урахуванням світових ринкових та технологічних тенденцій інноваційного розвитку, конкурентоспроможних напрямів економічної діяльності, створення умов для активізації співпраці між суб'єктами підприємництва та закладами професійної (професійно-технічної) освіти і закладами вищої освіти тощо [54].

Отже, визначені у вітчизняних нормативних документах пріоритети стратегічного інноваційного розвитку є цілком співставними зі світовими трендами на сучасному етапі.

Для аналізу існуючої ситуації, що склалася відносно процесу професійного розвитку працівників на національному рівні в нашій країні єдиного підходу не існує, проте вважаємо за необхідне розглянути цей процес комплексно, зокрема, використовуючи SWOT-аналіз.

SWOT-аналіз – інструментарій стратегічного планування, який полягає у виявленні факторів впливу внутрішнього та зовнішнього середовищ. Факторами внутрішнього середовища об'єкта аналізу (фактори, на які об'єкт має вплив) є сильні (S) та слабкі (W) сторони, а факторами зовнішнього середовища (на які об'єкт не має впливу) є можливості (O) та загрози (T) [26].

Ідентифікація факторів зовнішнього та внутрішнього середовища професійного розвитку працівників в нашій державі надала змогу сформувати конкретний перелік слабких та сильних сторін даного процесу, а також загроз та можливостей (табл. 3.3).

На основі проведеного SWOT-аналізу зроблено висновок про наявність низки слабких сторін у сфері забезпечення процесу безперервного професійного розвитку працівників, але поряд з цим його трансформація надасть можливість створити умови для економічного й соціального розвитку держави, зокрема: підвищення конкурентоспроможності працівників, зменшення рівня безробіття і трудової міграції, можливість впровадження та використання сучасних технологій на підприємствах, сприяння формуванню сучасних цінностей тощо.

Таблиця 3.3

SWOT-аналіз професійного розвитку працівників в Україні

Можливості (шанси)	**Загрози**
- збільшення частки молоді зі знаннями іноземної мови; - інтенсивний розвиток ІКТ; - розвиток інноваційного сектору економіки; - збільшення обсягів неформальних та інформальних методів навчання; - підвищення якості виготовлення продукції та послуг; - вихід на нові ринку збуту товару; - формування сучасних цінностей працівників.	- зростання обсягів відтоку молоді та кваліфікованої робочої сили за кордон; - старіння економічно активного населення та зростання частки осіб старших вікових категорій; - відсутність інституційного та ресурсного забезпечення професійного розвитку працівників; - збільшення частки демотивованої та низькокваліфікованої робочої сили (вітчизняної та з-за кордону).
Сильні сторони	**Слабкі сторони**
- розроблено Рамку кваліфікацій; - розгалужена система ЗВО, що можуть надавати додаткові освітні послуги; - наявність високої частки працівників з вищою освітою; - широке впровадження ІКТ; - активний розвиток ІТ сфери; - підвищення кваліфікації за рахунок центрів зайнятості; - збільшення прибутків підприємств за рахунок підвищення кваліфікації працівників; - зменшення витрат часу на навчання працівників.	- девальвація кваліфікованої праці та низька її оплата; - низька якість робочих місць; - відсутність професійних стандартів у структурі системи кваліфікації; - відсутність державної підтримки працівників, які підвищують кваліфікацію; - відсутність матеріальних та моральних стимулів до розвитку; - недосконаліть наявної правої бази для професійного розвитку; - відсутність єдиного механізму визнання професійної кваліфікації, набутих працівником знань та досвіду неформальними методами.

Джерело: складено автором.

В результаті констатовано, що подальший розвиток системи професійного навчання у стратегічній перспективі може відбуватися за чотирма сценаріями (рис. 3.6): стагнаційним (підвищення кваліфікації носить нерегулярний та формальний характер), пріоритетно-сфокусованим (підвищення кваліфікації працівників в умовах обмеженого фінансування), пріоритетно-недетермінованим (підвищення кваліфікації працівників

переважно у державному секторі, що фінансується за рахунок бюджетних коштів) та інноваційно-збалансованим (збалансоване поєднання участі як роботодавців, так і держави в процесі професійного розвитку працівників, створення баз знань, впровадження ІКТ).

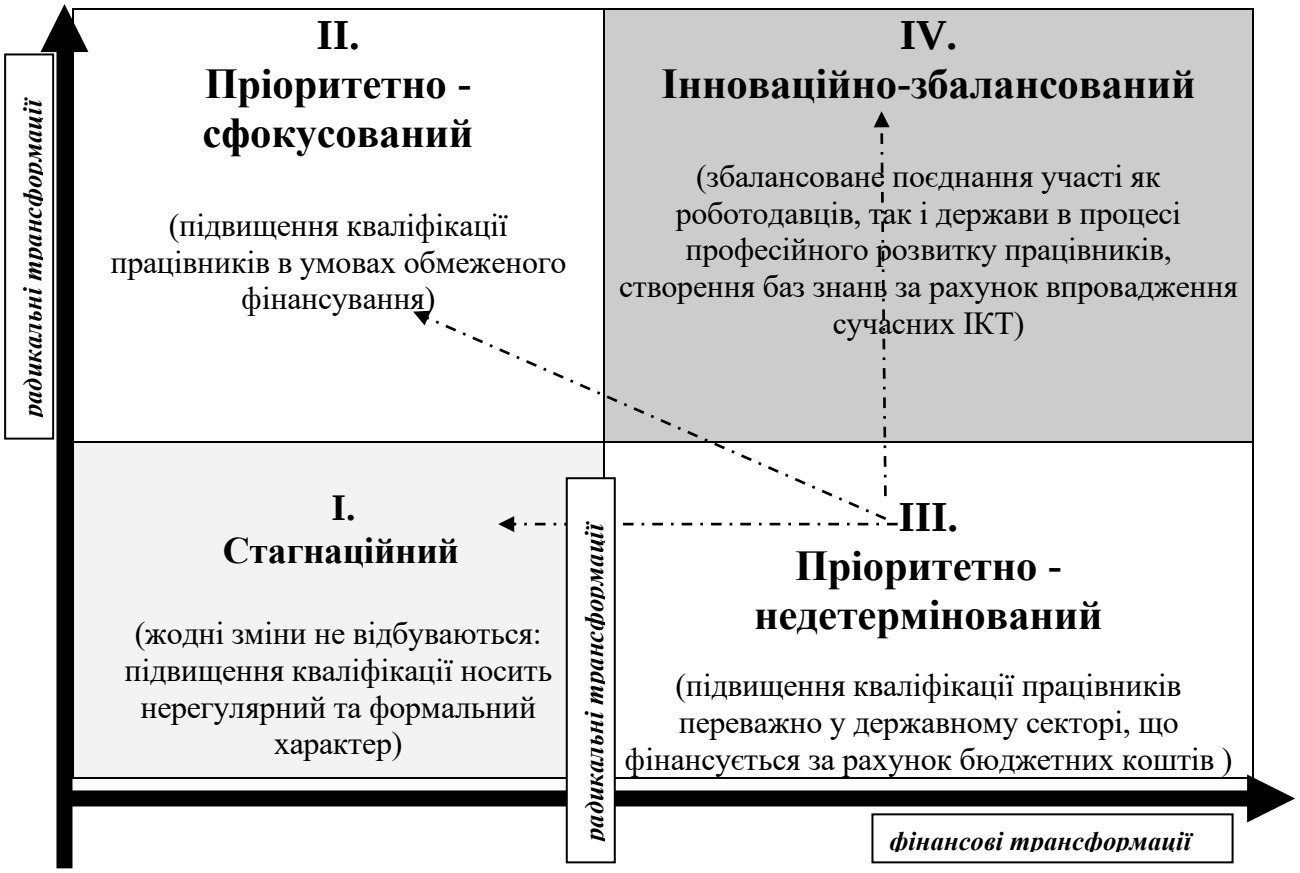

Рис. 3.6. **Матриця стратегічних пріоритетів професійного розвитку працівників в Україні**

Джерело: побудовано автором.

На сьогоднішній день в Україні домінуючим є пріоритетно-недетермінований сценарій, оскільки переважна більшість працівників, які підвищують кваліфікацію у належні терміни, зайняті саме у бюджетних установах. Натомість, в умовах інноваційних змін регулювання професійного розвитку працівників повинне бути орієнтованим на інноваційно-збалансований сценарій, задля чого нагально необхідними є реалізація відповідних радикальних і фінансових трансформацій та солідарної системи участі у даному процесі всіх ключових стейкхолдерів.

Таким чином, стратегічні напрями професійного розвитку працівників в контексті формування знаннєорієнтованої інноваційної моделі економіки є орієнтованими, насамперед, на подолання соціально-економічних та організаційно-технічних невідповідностей в умовах швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобальних змін в потребах ринку праці, посилення роботизації у процесах виробництва, реалізації «стартап-ефектів» за рахунок накопичення великих масивів знань, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічної та професійної мобільності працівників.

3.2. Шляхи вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників

У сучасних умовах розвиток будь-якої економіки країн світу неможливо уявити без стимулювання інноваційної спрямованості таких держав. В таких умовах основою інноваційного розвитку стає високотехнологічне виробництво, що, в свою чергу, зумовлює підвищення вимог до рівня професійної кваліфікації працівників, зокрема, вартості їх інтелектуальної складової. Крім того, інтенсивне виявлення в процесі виробництва наукоємних технологій створює необхідність в постійному вдосконаленні знань, навичок та умінь працівників, що обумовлює необхідність створення ефективної системи безперервного професійного розвитку та посилення факторів, що підвищують мотивацію працівників постійно вчитися, набувати нових знань, навичок та компетентностей.

Вперше провідні ідеї щодо освіти дорослих були сформульовані на V Гамбурзькій конференції влітку 1997 року, яка зібрала понад 1,5 тис. представників міністерств освіти, урядових та неурядових організацій, благодійних фондів та дослідницьких центрів.

На цьому заході розглядалося широке коло важливих проблем, зокрема:

- освіта дорослих і демократія: проблеми і виклики XXI століття;
- поліпшення умов і якості освіти дорослих;
- гендерна рівність, розширення освітніх можливостей для жінок;
- економіка освіти дорослих;
- посилення міжнародної співпраці та єдності дій.

У Гамбурзької декларації підкреслювалося, що освіта дорослих стає більше, аніж правом, – це ключ до XXI століття.

Безпосередньо концепція освіти впродовж життя як освітня стратегія з'явилася близько трьох десятиліть тому і була відповіддю світової спільноти на аномальну ситуацію: люди вчаться протягом усього життя, в той час як можливості для отримання освіти надаються в основному на ранньому етапі життя (формальна освіта).

Поставивши за мету «освіту впродовж життя», міністри освіти європейських країн в 1996 році проголосили новий курс, прийнявши більш широку ідею освіти впродовж життя, яка охоплює всі види цілеспрямованої навчальної діяльності протягом усього життя, спрямованої на вдосконалення знань і навичок усіх людей, незалежно від віку, які бажають взяти участь у навчальній діяльності.

Не дивлячись на початок трансформаційних процесів у даному напрямку міжнародною спільнотою, в Україні дана концепція актуалізується у повній мірі лише на сучасному етапі, що й демонстрували дані міжнародної компаративістики з Україною у попередньому розділі.

Розвиток концепції навчання впродовж життя неможливо уявити без мотивації людей до самого навчання та активних дій урядів, установ, що займаються кваліфікаційними системами, та закладів, які здійснюють підготовку. Адже завдання соціального забезпечення безперервного навчання у повній мірі залежить від їх взаємодії між собою.

Як свідчить зарубіжна практика, ефективна система реалізації концепції безперервного професійного розвитку забезпечує наступне: можливості працевлаштування; створення системи кваліфікацій; розширення

вибору кваліфікацій, пропонованих учням; уточнення траєкторії навчання; забезпечення перенесення кредитів; підвищення гнучкості навчальних програм, які призводять до накопичення кваліфікацій; створення нових шляхів підвищення кваліфікацій; зниження вартості кваліфікацій; визнання неформального та інформального навчання; моніторинг кваліфікаційних систем; оптимізація ролі стейкхолдерів в кваліфікаційних системах; вдосконалення методів аналізу потреб з метою модернізації кваліфікацій; поліпшення використання кваліфікацій при працевлаштуванні; забезпечення доступності кваліфікацій; інвестування в навчальні інновації; поліпшення координації між кваліфікаційними системами; оптимізація забезпечення якості; поліпшення інформаційної та методичної підтримки за кваліфікаційними системам тощо.

Так, узагальнення результатів дослідження зарубіжного досвіду реалізації безперервного професійного розвитку представлено у табл. 3.4.

Серед усіх західноєвропейських країн найбільший розвиток система безперервного професійного розвитку отримала у Фінляндії, Норвегії, Швейцарії, Великобританії та Франції. Реалізація безперервної освіти цих країн ґрунтується на нормативно-правовій базі та науково-обгрунтованих підходах до визначення загальнодержавних та регіональних потреб кадрового забезпечення відповідних галузей.

В європейських країнах ефективно функціонують різновекторні механізми фінансування професійного розвитку працівників, які ґрунтуються, зокрема, на системі громадського контролю за використанням бюджетних коштів на освітні програми. Так, «більшість провінцій та територій прийняли стратегії звітування перед батьками та платниками податків про використання коштів урядовими освітніми департаментами, місцевими адміністраціями, інституціями початкової та середньої освіти з позиції можливостей досягнення бажаних результатів навчання високої якості» [268].

Зокрема, в Ірландії держава фінансує освіту, а виборні органи на місцях здійснюють контроль та управління фінансовими потоками. В Австрії та

Іспанії місцеві громади й муніципалітети фінансують освіту, а держава створює умови й захищає автономію шкіл. В Нідерландах розгалуженою є мережа недержавних закладів освіти, які фінансуються на рівних умовах із державними інституціями.

Таблиця 3.4

Компаративна характеристика реалізації системи безперервного професійного розвитку у зарубіжних країнах та Україні

Країна	Період становлення		Основні форми безперервного професійного розвитку					Організації/установи, які функціонують в системі безперервного професійного розвитку та забезпечують їх фінансування					
	До 1990-х рр.	Після1990-х рр.	Класичні університетські програми	Дистанційне навчання	Короткострокові спеціалізовані та сертифіковані курси	Довгострокові курси на базі університетів (із видачею відповідних сертифікованих	Тренінги, курси, семінари на базі роботодавців	Державні регуляторні установи та спеціалізовані освітні заклади	Міжнародні представництва та об’єднання університетів	Приватні освітні установи/заклади	Муніципальні установи, агенства (самоініціативні)	Корпоративні структури	Громадські та профспілкові організації
Австралія	+		+	+	+			+					
Австрія		+	+			+	+	+		+			
Великобританія		+	+		+		+	+	+	+			
Греція		+						+	+			+	
Іспанія		+	+	+	+	+	+	+		+			
Італія		+	+	+	+		+	+	+			+	
Німеччина		+		+	+		+	+		+		+	+
Норвегія	+				+	+	+	+		+			
Словенія		+		+	+		+	+					
Португалія		+	+		+		+	+					+
Фінляндія		+	+		+			+		+	+	+	+
Франція	+		+	+		+	+	+		+			
Швеція	+			+	+	+	+	+	+	+	+	+	
Японія	+		+	+			+	+		+		+	+
Україна		+	+	+	+			+		+			

Джерело: складено автором на основі [258; 265; 269; 271; 272; 274; 283].

Прикладом для України може слугувати фінський досвід у сфері безперервного професійного розвитку, де функціонує більше 1000 організацій, більша частина яких фінансується за рахунок громадських коштів, зокрема це більше 10 спортивних навчальних центрів, 20 університетів безперервної освіти, 30 політехнічних інститутів, що реалізують програми професійної вищої освіти, більше 50 центрів професійної освіти для дорослих, більше 50

спеціальних інститутів професійної освіти, що належать бізнес-корпораціям, більше 50 шкіл постсередньої освіти для дорослих та вечірніх шкіл, більше 300 професійних інститутів [269].

У Португалії освітні послуги для дорослих надають базові школи методами повторної освіти або курсів професійної освіти, вищі навчальні заклади, професійні школи, бізнес-організації, профспілки, неприбуткові й громадські інституції, що функціонують у соціальній сфері.

Питання фінансування безперервної освіти в Іспанії через мережу університетів більшою мірою передані у підпорядкування регіональних органів управління. Винятком є Національний університет дистанційного навчання (National Distance Univerity, UNED), заснований у 1972 році і підпорядкований федеральному уряду Іспанії.

Ґрунтовна державна позиція щодо реалізації принципів безперервної освіти визначена в Норвегії й задекларована з 1965 року у «Білій книзі про освіту для дорослих». Надалі в 1966 році в структурі Міністерства освіти Норвегії створено Департамент освіти для дорослих [271].

У Словенії в 1996 році уряд прийняв шість нових нормативних актів у сфері освіти, які заклали основу для широких структурних реформ професійного навчання та підготовки. У системі безперервної освіти створено дуальну освітню систему, для якої характерне чергування навчання в школі та практичного навчання на виробництві; запроваджено опції для отримання рівня майстра та необхідного професійного просування після закінчення професійної школи, середньої технічної та професійної школи або середньої загальної школи; створено коледжі, в яких після закінчення середньої школи учні можуть два роки продовжувати професійно орієнтоване навчання. Законодавчо уряд Словенії надав податкові пільги на інвестиції в освіту, запроваджувалися індивідуальні субсидії для стимулювання приватних інвестицій в освіту («система ваучерів»).

У Франції часовий вимір впровадження принципів безперервної освіти сягає 1794 року, коли було створено Національну Консерваторію Мистецтв і

Ремесел як науковий, технологічний інститут вищої освіти для дорослих. Саме у цьому інституті й досі навчаються понад 30% від числа зареєстрованих студентів Франції. Спеціальний закон про безперервну освіту Франції спрямований на стимулювання попиту на освіту [272].

Вивчення досвіду Польщі щодо організації безперервної освіти засвідчило тісний контакт університетів та приватних корпоративних структур. Так, Варшавська школа економіки, що фінансується державою, отримує 20% свого річного доходу за рахунок організації програм безперервної освіти у сфері бізнесу та управління. У більшості випадків великі фірми оплачують навчання своїх працівників за цими програмами, а викладачі університету мають змогу ознайомитися з новітніми тенденціями приватного бізнесу [283].

У Швеції одним із найважливіших положень реформи розвитку безперервної освіти стає нівелювання розподілу студентів на групи – традиційну, до складу якої входять молоді люди, що поступають у виші одразу після завершення середньої освіти, і нетрадиційну, що включає осіб старшого віку [271].

У Німеччині до практичної реалізації безперервної освіти відносять проведення короткострокових курсів, мультимедійне навчання, академічну безперервну освіту в вузах.

Принциповим є включення в систему безперервної освіти працедавців, які підтримують професійну освіту громадян через замовлення, спільну розробку з навчальними закладами програм фахових курсів, фінансування їхнього проведення, а також є найбільшими організаторами й інвесторами безперервної освіти.

У Великобританії державне регламентування безперервної освіти як освіти на більш пізніх етапах життя після завершення традиційної шкільної та позашкільної освіти незалежно від вікової категорії громадян відбулося в кінці 1990-х років. Зокрема, у 1996 році уряд країни прийняв Закон, відповідно до якого безперервна освіта – це «не державна програма або

інтерес одного інституту, а широкомасштабне завдання, що має відношення до поведінки та взаємодії працедавців, приватних осіб та організацій».

Систему професійної освіти Англії, Уельсу й Північної Ірландії контролює Національна Рада з професійних кваліфікацій NCVQ. Основними її завданнями є підвищення кваліфікації працюючих з урахуванням вимог конкретних робочих місць, створення простої та ефективної системи кваліфікацій, гарантія якості та уніфікація системи контролю якості, зближення і взаємопроникнення загальноосвітніх і професійних кваліфікацій.

В системі безперервної професійної освіти Великобританії близько 90% фінансування забезпечується підприємствами-працедавцями і тільки 10% – державою. Спеціальна державна програма діє для професійного навчання безробітних «Навчання дорослого населення на робочому місці», яка охоплює осіб вікової категорії 25-63 років, які є безробітними упродовж 6 місяців. А для осіб віком 18-35 років запроваджено програму «Новий договір», яка фінансується з коштів державного бюджету, отриманих від незапланованих доходів від приватизації державних компаній. Ця програма покликана забезпечити реінтеграцію на ринок праці громадян, які отримують виплати по безробіттю упродовж шести місяців, а також одиноких батьків та інвалідів [244].

Безперервна освіта в Австралії з кінця 1960-х років стала ключовим національним пріоритетом у довгостроковій перспективі розвитку країни. Результатом такої політики стало те, що громадяни віком до 25 років мали сформовану професійну освіту, що згодом привело до того, що понад 25% ринку праці склали особи віком 45 років. За прогнозами аналітиків, до 2020 року їхня кількість зросте до 45%, що негативно позначиться на інноваційному розвитку компаній.

Аналізуючи підходи до реалізації Концепції освіти дорослих у зарубіжних країнах, варто акцентувати увагу на її форми в Україні. Період становлення, безперечно, є набагато пізнішим, аніж за кордоном. І, як свідчить попередній аналіз ефективності впровадження системи

безперервного професійного розвитку в Україні, вимагає нагального вирішення наступних проблемних аспектів, що продовжують гальмувати реалізацію системи безперервного професійного розвитку, зокрема:

– гальмування здійснення кардинальних змін в освітній сфері та економіці в цілому на засадах інноваційності та інтеграційних перетворень, в першу чергу в тих секторах, які потребують залучення інтелектуальних ресурсів;

– відсутність нормативно-правового поля щодо чіткої регламентації державного механізму його реалізації;

– посилення диспропорцій між потребами ринку праці та випускниками освітніх закладів країни;

– низька ступінь участі роботодавців у системі безперервного навчання;

– зниження витрат на освіту з державного бюджету;

– зниження кваліфікаційних навичок та професійних знань професорсько-викладацького складу;

– відсутність достовірної інформації щодо реального працевлаштування молодих фахівців;

– відсутність чіткої взаємодії між усіма стейкхолдерами (підприємство, держава, ЗВО, громадські інституції) у підготовці молодих фахівців та подальшому постійному оновленню їх знань та навичок;

– посилення тенденцій нерівного доступу до якісної освіти;

– зниження стимулів серед студентів та працюючого населення до набуття нових знань та компетентностей.

Таким чином, успішної реалізації соціального забезпечення безперервного професійного розвитку можливо досягнути удосконаливши безпосередній механізм регуляторної політики.

Загалом, механізм є сукупністю взаємопов’язаних організаційних структур, конкретних форм, методів і важелів регулювання, за допомогою яких реалізуються чинні, в конкретному середовищі та умовах, економічні та

нормативні закони з метою досягнення стратегічних цілей усіх стейкхолдерів з урахуванням наявних ресурсів та викликів глоблізованого середовища.

Функціонування будь-якого механізму підпорядковується чітко визначеній меті, завданням, принципам та закономірностям. Залежно від цього окреслюються напрями регулюючого впливу механізму, його основних складових, суб'єктів та важелів.

Взаємоузгодженість усіх структурних елементів забезпечує отримання позитивних результатів дії такого механізму. Поряд з тим, умови, за яких відбувається реалізація будь-якого механізму є несталими, тому кожен механізм має бути адаптованим до реалій зовнішнього та внутрішнього середовища.

Концептуальна схема даного механізму та напрями його вдосконалення представлено на рис. 3.7. Його метою є підвищення професійного розвитку робочої сили як чинника конкурентоспроможності людського розвитку, базуючись на відповідних цінностях, принципах, пріоритетах, що спрямовані на реалізацію ефективної державної політики безперервного розвитку працівників.

Функціонування зазначеного механізму відбувається за участі держави, роботодавців, працівників та незалежних громадських об'єднань. Акцентовано увагу на вагомості соціального забезпечення процесу безперервного професійного розвитку працівників в Україні шляхом виконання наступних пріоритетних завдань: інтеграція концепції освіти впродовж життя у систему безперервної освіти; створення Національної системи кваліфікацій; розвиток міжнародного співробітництва в галузі освіти впродовж життя; підвищення умов і якості безперервного навчання задля задоволення освітньо-культурних потреб особистості; забезпечення доступності, високої якості освіти; приведення обсягів і змісту безперервної освіти у відповідність із поточними та перспективними потребами сучасного суспільства; розвиток системи безперервного навчання працівників; відродження просвітницької діяльності щодо підвищення культури і соціальної активності населення.

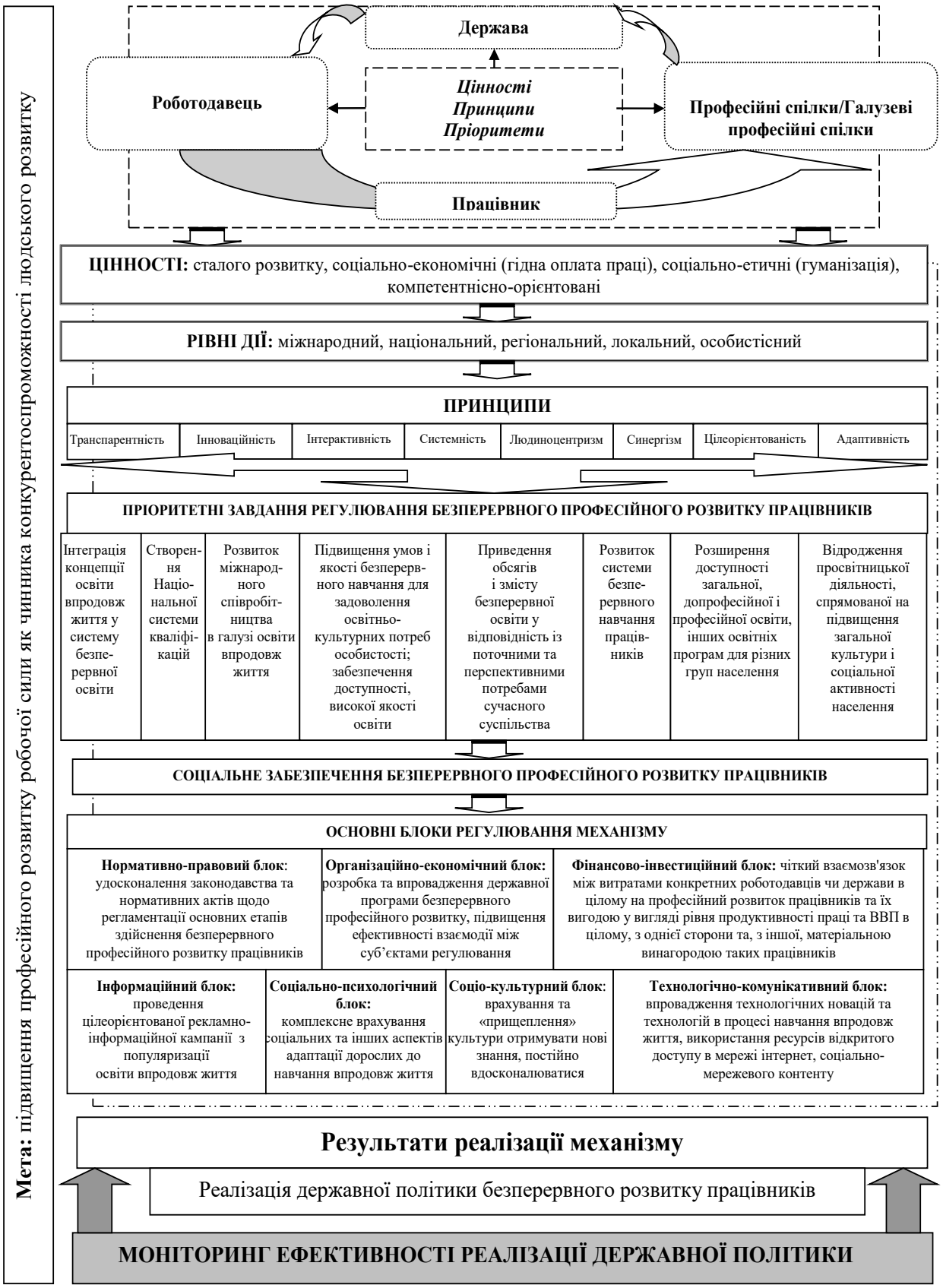

Рис. 3.7. **Концептуальні положення удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін**

Джерело: побудовано автором.

Соціальне забезпечення безперервного професійного розвитку в умовах інноваційних змін переслідує першочергову мету, а саме – формування системи суспільних відносин, які складаються між працівниками та муніципальними/регіональними та центральними органами влади, роботодавцями відносно забезпечення таких учасників всіма взаємовигодами, що в підсумку призводить до синергетичного ефекту дієвості механізму, адже досягається загальною цінністю взаємоузгоджених дій суб'єктів такого механізму. Відмінністю даного стратегічного завдання від існуючого є те, що ним забезпечується соціальна значимість освіти впродовж життя в сучасних умовах інноваційних змін національної економіки, адже основним недоліком існуючого механізму є те, що працівники не отримують відповідної матеріальної винагороди у вигляді заробітної плати (як підвищення основного окладу, так і додаткової заробітної плати) чи соціального визнання від постійного професійного розвитку у тій мірі, в якій це має місце у розвинених країнах світу.

Механізм передбачає багаторівневий та багатофункціональний характер взаємодії держави, роботодавців, профспілок, незалежних громадських організацій у сфері професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін, зокрема націлений на створення сприятливих умов праці, її гідної оплати, і, що дуже принципово, – забезпечення системи гарантій та стимулів, які мають реально зацікавити роботодавців у інвестуванні безперервного професійного розвитку, а працівників – у постійному оновленні знань, самоінвестуванні в підвищення власної конкурентоспроможності, що, в цілому, забезпечить синергетичний ефект задля сталого розвитку національної економіки.

Основними суб'єктами механізму виступають центральні органи виконавчої влади, регіональні державні та місцеві органи влади, заклади вищої освіти, підприємства та об'єднання підприємців, професійні спілки/галузеві професійні спілки, центри підвищення кваліфікацій, незалежні громадські об'єднання та безпосередньо самі працівники.

Далі, вважаємо за потрібне, розглянути специфіку участі кожного з суб'єктів відповідно до рівня (рис. 3.8).

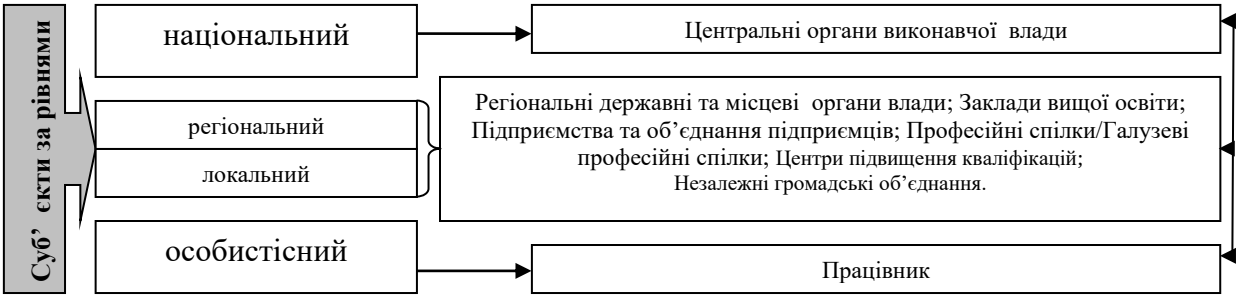

Рис. 3.8. **Суб'єкти організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників за рівнями**

Джерело: побудовано автором.

Такими рівнями є:

1) національний: центральні органи виконавчої влади, які є розробниками державної політики у сфері освіти та навчання дорослих, відповідають за її формування та реалізацію, зокрема Верховна Рада України та її профільні комітети, КМУ, МОНУ. Результатами дії для суб'єктів даного рівня можна вважати: економічне зростання, громадянську та соціальну активність, більшу рівність громадян.

2) Регіональний/локальний: роботодавці та об'єднання роботодавців, органи публічної влади, інтерес яких у цій сфері полягає у збільшенні бази людських ресурсів, якісного трудового потенціалу за рахунок працездатних дорослих осіб (Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості, органи місцевого самоврядування), забезпечення інклюзії дорослих осіб до соціального й економічного життя громади (об'єднані територіальні громади, органи місцевого самоврядування).

Досить потужною інституційно-структурованою ланкою системи є професійні спілки/галузеві професійні спілки, які функціонують на засадах соціального партнерства, адже мають свої структури, окрім бюджетних організацій, практично на всіх великих підприємствах і на багатьох інших, представництва на регіональному, галузевому та національному рівнях, що

дає змогу забезпечити широку залученість працівників до ідеї самонавчання, розуміння важливості інвестування в працівників не лише ними самими, а й підприємцями задля підвищення їх продуктивності праці та, в результаті, прибутку таких підприємств.

Результатом дії для суб'єктів даного рівня можна вважати: вмотивованість робочої сили, продуктивність та новаторство.

3) Особистісний: працівники (молодь, люди середнього та літнього віку, які мають навчальні потреби), які виступають основними бенефіціарами від розроблення і впровадження такої політики. Результатом дії для суб'єктів даного рівня можна вважати: збільшення доходів, поліпшення добробуту та покращення доступу до ринку праці.

Вагоме значення у формуванні ефективної співпраці всіх суб'єктів організаційно-економічного механізму, незалежно від рівня впливу на об'єкт, відводиться саме професійним/галузевим профспілкам, метою яких є налагодження ефективного соціального діалогу з питань забезпечення інституційної взаємодії усіх стейкхолдерів задля організації ефективного професійного розвитку працівників, сприяння зацікавленості у підвищенні професійної компетентності як самих працівників, так і їх роботодавців, забезпечення належних умов та стимулів для працівників, які мають високий інноваційно-інтелектуальний потенціал, що, в свою чергу, сприятиме запобіганню інтелектуальних втрат країни через зовнішню міграцію трудових ресурсів.

Звичайно, ключовими факторами успіху розбудови ефективної політики безперервного професійного розвитку виступає:

1. Інтерес тих, хто навчається, до процесу навчання, якого можна досягти шляхом виконання наступних складових: підвищення обізнаності щодо переваг навчання; забезпечення керівництва за варіантами навчання; залучення соціальних партнерів; забезпечення позитивного початкового досвіду навчання.

2. Інвестиції роботодавців у процес навчання, які можна досягти шляхом виконання наступних складових: фінансові стимули для роботодавців; сприяння в акредитуванні кваліфікації; сприяння навчанню на робочому місці.

3. Розширення можливостей рівного доступу для всіх, які можна досягти шляхом виконання наступних складових: фінансування навчання для вразливих груп; забезпечення цілеспрямованого керівництва і підтримки; визнання попереднього навчання; охоплення за допомогою цілої низки організацій; розвиток основних навичок.

4. Релевантність навчання, якої можна досягти шляхом виконання наступних складових: розуміння потреб тих, хто навчається; прогнозування потрібних роботодавцям навичок; сприяння інноваціям і гнучкості; забезпечення просування по шкалі кваліфікації тих, хто навчається.

5. Висока якість навчання, якої можна досягти шляхом виконання наступних складових: моніторинг та оцінювання; розвиток навичок та людських ресурсів освіти дорослих.

6. Взаємозв'язок місцевої й національної політики, якого можна досягти шляхом виконання наступних складових: координація з іншими політиками; зіставлення національної політики з політикою на місцевому рівні; створення бази знань.

Однією з головних, відмінних від існуючих, рис підходу до побудови концептуальної схеми напрямів вдосконалення державного механізму регулювання професійного розвитку працівників є ціннісна орієнтація механізму в цілому. Тобто, з однієї сторони, метою є підвищення професійного розвитку робочої сили в контексті зростання конкурентоспроможності людського розвитку, а з іншої, ціннісна орієнтація державного механізму є первинною, адже має на меті сформувати розуміння суспільства про сенс людського існування, створити уявлення про цінність освіти та безперервного професійного розвитку як одного з дієвих способів

передати майбутнім поколінням своє розуміння сенсу людського буття та забезпечити самовідновлення будь-якої економічної системи.

При цьому, варто врахувати, що цінність освіти, загалом, має три рівні, зокрема: цінність освіти як цінність для держави; як цінність для суспільства; як цінність для особистості.

Звідси, безперечно, цінність для держави та суспільства відображає колективну/групову значущість даного культурного феномену, тоді як третій рівень – особистісну.

Саме колективній значущості освіти були присвячені радянські концепції розвитку, натомість нині, весь сучасний світ, орієнтований та особистісний розвиток, упереджене ставлення самої людини до власного рівня освіти та професійного розвитку.

Таким чином, вважаємо, що існує тісний зв'язок між визнанням особистісно-орієнтованої цінності освіти, необхідності постійно її розвивати здатне не тільки підтримувати на належному рівні цінності суспільства, цінності соціуму, а й збагачувати, розвивати їх. Тому, залучаючи населення допостійного навчання, підтримки рівня професійного розвитку, держава забезпечує виконання соціумом корисних службових функцій для самої держави.

Саме з цією метою, в межах механізму, нами було визначено основні цінності, такі як: сталого розвитку, соціально-економічні (гідна оплата праці), соціально-етичні (гуманізація), компетентнісно-орієнтовані.

Далі, вважаємо за необхідне перейти до аналізу сутності основних принципів функціонування механізму (табл. 3.5): транспарентності, інноваційності, інтерактивності, системності, людиноцентризму, синергізму, цілеорієнтованості та адаптивності.

Таким чином, даний механізм враховує як процеси економічного забезпечення безперервного професійного розвитку працівників, так і соціального забезпечення, базуючись на принципах людиноцентризму та ціннісноорієнтованого підходу.

Таблиця 3.5

Характеристика основних принципів функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників

Назва принципу	Характеристика принципу
1	2
Принцип транспарентності	Передбачає, що реалізація механізму та взаємовідносин між суб'єктами заснована на доступності всіх інформаційних потоків та їх відкритості, інституційне середовище та важелі регулювання мають бути сприятливими до нових ідей усіх стейкхолдерів, сприяти соціалізованим учасникам як в межах національної економіки, так і світової спільноти у напрямку взаємодії із усіма соціальними партнерами та новими учасниками на підставі соціального діалогу. Відображає відкритість до нового та прогресивного.
Принцип інноваційності	Вказує на необхідність забезпечення усіх стейкхолдерів, які задіяні до процесу соціального забезпечення безперервного професійного розвитку, по-перше, сучасними матеріально-технічними засобами, які мають використовуватися учасниками в процесі навчання та, по-друге, прогресивними способами та методами, які з кожним днем виникають у зв'язку з посиленням інноваційних перетворень в епоху інформатизації та цифрової економіки. Звичайно, не може бути осторонь принцип інноваційності й на робочих місцях та в подальшому житті, з точки зору Концепції освіти дорослих, адже остання переслідує різні напрямки, зокрема: навчання для того щоб «знати», «робити», «жити разом» та «бути».
Принцип інтерактивності (інтерактивність походить від англійського «interact»: «inter» – «взаємний», «act» – «діяти»)	Проявляється не лише через безпосередню взаємодію між усіма суб'єктами, а й інформаційним середовищем, в межах якого існують та функціонують останні (інтерактивне телебачення, гра, навчальна комп'ютерна програма, дошка тощо), з однієї сторони, а з іншої, розкриває процес не стільки придбання знань, скільки закріплення і перетворення знань в практику, вмінь в компетентності. Принцип інтерактивності повинен бути пронизаний усіма сферами реалізації, незалежно від рівня регулювання, адже містить основну ідею «всі навчають кожного і кожен навчає всіх», таким чином, в результаті, підтримує постійний саморозвиток усіх учасників.
Принцип системності	Полягає у можливостях досягнення більш вагомого результату на основі злагодженої взаємодії усіх учасників функціонування механізму на всіх рівнях, комплексності всієї системи, що в результаті забезпечило б синергетичність результатів діяльності системи в цілому.
Принцип людиноцентризму	Розкриває актуалізацію гуманістичних тенденцій в сучасному освітньому просторі, перехід від раціоналізованих до прагматичних імперативів у забезпечені філософії навчання впродовж всього життя. Більше того, принцип націлений на нову якість філософського розуміння людини, яке перевищує як масштаби ренесансного антропоцентризму і гуманізму, так і філософську антропологію, з точки зору актуалізації епохи творчої особистості, тобто філософія безперервного професійного розвитку передбачає також і розвиток креативного «я» особистості, таким чином забезпечуючи світоглядну потребу людини у постійному самовдосконалення. А отже, стимулює розвиток організацій, установ та держави в подальшому.
Принцип синергізму	Передбачає злагоджену співпрацю усіх учасників механізму (держава, працівник, роботодавець та незалежні об'єднання), під час якої кожен із учасників передає іншому певний ресурс та отримує у відповідь інший ресурс, досягаючи синергетичного ефекту від такої співпраці на засадах самоорганізації кожного з учасників. Ресурсами у такій співпраці виступають як самі знання, навички та компетентності, так і фінанси, час, лобіювання інтересів тощо.

Продовження табл. 3.5

1	2
Принцип цілеорієнтованості	Означає, що ступінь ефективності досягнення мети обумовлена несуперечністю її завдань. Це вимагає дослідження взаємозв'язків між стратегічними цілями всієї системи в цілому.
Принцип адаптивності	Характеризує здатність пристосуватися до поточних змін середовища, перебудовувати всі елементи і взаємозв'язки між ними відповідно до трансформації зовнішнього середовища та внутрішніх перетворень. Даний принцип є досить актуальним з точки зору адекватності державної політики відповідно до викликів сучасного глобалізованого та гіпертурбулентного середовища, що дає змогу постійно самовдосконалюватись системі у напрямі самозростання та забезпечення ефективності.

Джерело: складено автором.

Вищезазначене дозволить забезпечити перехід від розгляду професійного розвитку працівників як біхевіористичної опції до розуміння його у якості сталої цінності сучасного суспільства, підвищити ефективність реалізації державної політики безперервного професійного розвитку працівників та її систематичний моніторинг в умовах інноваційних змін.

Механізм спрямований на удосконалення його блоків: законодавчо-нормативного, організаційно-економічного, інформаційного, соціально-психологічного, технологічно-комунікативного та соціо-культурного.

Законодавчо-нормативна складова механізму регулювання передбачає удосконалення законодавства та нормативних актів щодо регламентації основних етапів здійснення безперервного професійного розвитку працівників, адже останній вимагає не лише регламентації відносин між учасниками, а й легалізації усіх форм професійного розвитку (форм безперервного навчання).

Організаційно-економічний блок націлений на розробку та впровадження державної програми безперервного професійного розвитку, підвищення ефективності взаємодії між суб'єктами регулювання, забезпечення економічного ефекту для всіх стейкхолдерів.

Фінансово-інвестиційний блок передбачає чіткий взаємозв'язок між витратами конкретних роботодавців чи держави в цілому на професійний розвиток працівників та їх вигодою у вигляді рівня продуктивності праці та валового внутрішнього продукту в цілому, з однієї сторони та, з іншої,

матеріальною винагородою таких працівників. Цей підхід є базовим в умовах інноваційних змін, адже сприяє збалансуванню та комплексності вирішення завдань щодо сталого розвитку національної економіки та справедливого розподілу вигод всіх учасників, які задіяні в забезпеченні ефективності організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників на сучасному етапі його реформування.

Досить важливим, на наш погляд, є інформаційний блок, адже однією з проблем відсутності культури безперервного професійного розвитку є низька пропаганда його корисності для усіх учасників навчального процесу. Тому даний блок передбачає проведення цілеорієнтованої рекламно-інформаційної кампанії з популяризації освіти впродовж життя.

Соціально-психологічний блок характеризує комплексне врахування соціальних та інших аспектів адаптації дорослих до навчання впродовж життя, що досить часто є одним із головних супротивів до того, щоб вчитися чомусь новому у більш пізньому віці.

Впровадження технологічних новацій та технологій в процесі навчання впродовж життя, використання ресурсів відкритого доступу в мережі інтернет, соціально-мережевого контенту для поширення інформації щодо всіх наявних як платних, так і безкоштовних можливостей відноситься до технологічно-комунікативного блоку.

Важливою складовою успішної реалізації, зокрема ступеня ефективності, є соціо-культурний блок, який передбачає необхідність врахування та «прищеплення» культури отримувати нові знання, постійно вдосконалюватися на всіх етапах життєвого циклу, що в подальшому надасть змогу мінімізувати державні витрати на даний сегмент з точки зору передачі культури вчитися майбутньому поколінню нинішнім як звичайної традиції.

Саме останній соціо-культурний блок є дещо специфічним, адже має зв'язок з ментальною складовою та крос-культурним характером нації, але, поряд з тим при правильному розставленні пріоритетів та їх передачі новому

поколінню можна побудувати націю з дійсно високим культуро-освітнім потенціалом.

Однак реалізація масштабних інноваційно-прогресивних перетворень та інвестиційних проектів може виявитися неможливою внаслідок відсутності ефективного моніторингу реалізації процесу вдосконалення державного механізму регулювання професійного розвитку працівників, що дасть змогу не лише здійснювати контроль за реалізацією, а й вносити оперативні коригування, аби забезпечити якомога ефективнішу реалізацію та розвиток системи безперервного навчання на рівні розвинених країн Європи, адже, як свідчать результати проведених досліджень, результати яких наводимо нижче, безперервне навчання в рамках Концепції навчання протягом життя має економічні переваги не лише для самого працівника, а й для країни загалом.

Для кількісного підтвердження даної тези, вважаємо за доцільне, навести кількісні дані розрахунків, зокрема здійснити кореляційно-регресійний аналіз.

Метою регресійного аналізу є аналіз взаємозв'язків між змінними, а саме: показником конкурентоспроможності та навчання впродовж життя. Впродовж аналізу маємо за мету кількісно розрахувати:

a) наскільки У (індекс конкурентоспроможності) змінюється зі зміною показника навчання впродовж життя x;

b) прогнозне значення У на основі значень X.

Call:

lm(formula = form, data = data)

Залишки:

Мін.	1Q	Медіанне	3Q	Макс.
-0.56749	-0.18197	-0.04802	0.10044	0.89950

Коефіцієнти:

	Estimate	Std.Error	t value	Pr(>|t|)
(Intercept)	4.263344	0.104574	40.77	< 2e-16 ***

Навчання
впродовж
життя 0.048471 0.007246 6.69 2.45e-07 ***

Коди значущості: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘ ’ 1

Залишкова стандартна помилка: 0.3422 на 29 ступенів свободи

Квадрат множинної кореляції: 0.6068,

Скоригований R-квадрат: 0.5932

F-тест: 44.75 на 1 та 29 DF, p-значення: 2.448e-07

Статистичне значення моделі:

H0: модель не є статистично значущою

H1: модель є статистично значущою

Оскільки p-значення: 2.448e-07 < 0.05, то нульову гіпотезу не варто брати до уваги, натомість альтернативна гіпотеза свідчить, що модель є значущою. Ця модель вказує, що мінливість залежної змінної, тобто індексу конкурентоспроможності становить 59,32 %.

Статистичне значення змінних:

H0: змінна не є значущою

H1: змінна є значущою

p-значення: 2.45e-07 < 0.05, то нульову гіпотезу не варто брати до уваги, натомість альтернативна гіпотеза щодо значущості навчання впродовж життя по відношенню до індексу конкурентоспроможності є вірною.

Інтерпретація результатів:

За інших рівних умов: якщо рівень навчання впродож життя зросте на 1%, то рівень конкурентоспроможності країни зросте на 0.048% ~ 0.05 %.

Далі, аби перевірити вплив навчання впродовж життя на особистісному рівні, нами було здійснено аналіз наявності зв'язку між рівнем заробітної плати та ступенем участі в безперервному навчанні.

Для цього ми аналізуємо вищезгадані показники деяких країн світу, зокрема у розрізі економічного розвитку, наприклад, мінімальна заробітна плата в Швейцарії становить 5716,65 євро відповідно, залученість до навчання

впродовж життя – 32,9%, у Данії – 5064,53 євро та 28,9% відповідно, Норвегія – 4557 євро та 19,5%, а в Хорватії – 782,86 євро та навчання впродовж життя – 3,2%, у Польщі – 453 євро, рівень безперервного навчання – 3,7%, в Румунії – 275 євро та 1,4% навчання протягом усього життя.

Отже, за допомогою проведеного компаративного аналізу ми дійшли наступного висновку, що рівнем охоплення навчанням впродовж життя визначаються темпи економічного розвитку країни та рівень її конкурентоспроможності, а на особистісному рівні – обсяги підвищення заробітної плати, а отже, й фінансового забезпечення населення.

Натомість для України, де заробітна плата працівників є порівняно низькою, а саме 122 євро в 2012 році і 110 євро в 2018 році, що в 10 разів менше, аніж у розвинених країнах, аналогічним є й рівень залученності населення до професійного розвитку. Більше того, як свідчить аналіз гугл та яндекс метрик, пошук інформації стосовно професійного саморозвитку та навчання вродовж життя в українських інтернет-пошукових системах становить 2400000, 636000 та 1890000 запитів, що підкреслює відсутність інтересу з боку шукача інформації, тобто відсутність мотивації навіть знайти інформацію відносно того, що собою являє професійний розвиток.

Натомість, у світі запит навчання впродовж життя становить 174000000, навчання професійному розвитку – 156000000 запитів. Звичайно, цю статистику можна пояснити відсутністю чіткого співвідношення між заробітною платою та рівнем освіти, тобто доданою вартістю заробітної плати від підвищення власного освітнього рівня неформальним чином, що призводить до демотивації залученням населення України до процесу навчання вродовж життя загалом та безперервного професійного розвитку, зокрема.

Підсумовуючи результати розрахунків та наукових здобутків у напрямі дослідження аспекту навчання впродовж життя, вважаємо за доцільне побудувати модель концептуального розуміння взаємозв’язку навчання впродовж життя з державною політикою, особистісною мотивацією та інституціональним середовищем його поширення (рис. 3.9).

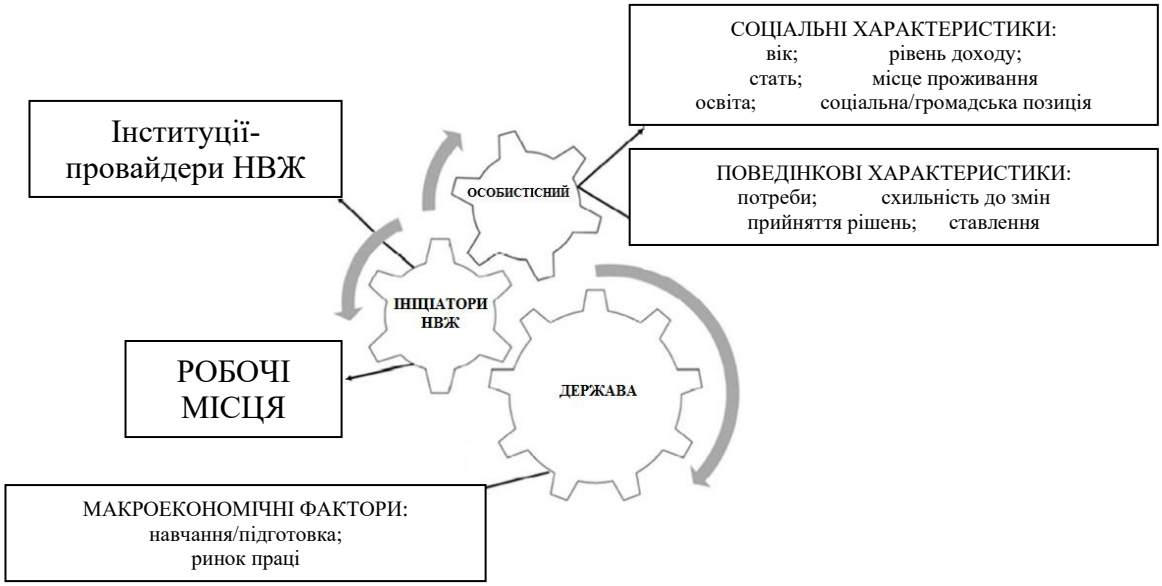

Рис. 3.9. **Модель взаємозв'язку навчання впродовж життя (НВЖ) з державною політикою, особистісною мотивацією та інституціональним середовищем його поширення**

Джерело: побудовано автором.

Модель містить три взаємопов'язані «гвинтики». Ідея цієї моделі полягає в тому, що всі гвинтики повинні обертатися. Якщо блокувати один з них, участі в процесі навчання впродовж життя буде набагато складніше досягти. Попередні висновки доводять, що країни здійснюють власну державну політику, в тому числі в галузі освіти та соціальної політики. Щодо навчання впродовж життя, держава здійснює значний вплив на те, яким чином в державі позиціонується навчання впродовж життя, визначає розмір фінансування на його пітримку, наявність стандартизації та контролю якості, який держава має на меті здійснювати, аби забезпечити провайдерам освіти та професійної підготовки вищий рівень автономії.

Оскільки система безперервного навчання тісно пов'язана з ринком праці, рішення, що приймаються урядами на рівні ринку праці та економіки, також важливі. Відомо, що країни з більш активною політикою на ринку праці та системами соціального забезпечення більш чутливі до залучення дорослих в освіту та професійну підготовку працівників як засобу підвищення їх професійної підготовки. Також зарубіжними дослідженнями

доведено, що значні інвестиції в інноваційний сектор, науково-дослідні розробки підвищують рівень охоплення населення навчанням впродовж життя [253].

Рішення, що приймаються на макрорівні, впливають на те, як формуються провайдери освіти загалом та навчання впродовж життя в цих країнах. Такі провайдери можуть отримувати фінансування для охоплення певної групи населення або пов'язані низкою норм і правил, що обмежують їх автономію в тому, чого вони можуть досягти. Проте, досить часто провайдери можуть взяти на себе відповідальність і розробити свої власні структури та навчальні плани. До таких провайдерів слід віднести як безпосередньо навчальні заклади, так і самих роботодавців.

Навчальні заклади повинні чітко уявляти, які саме типи курсів вони пропонують, де вони будуть проходити, скільки це буде коштувати, які умови надходження та рівень гнучкості отримають учні, щоб успішно завершити навчальну діяльність. Завданням навчальних закладів також є інформування дорослих про всі наявні можливості для них.

Подібні механізми присутні на рівні робочого місця (провайдерами в даному випадку виступають роботодавці). Деякі робочі місця вимагають більше знань, аніж інші, співробітники мають більше можливостей для того, щоб виконувати свою роль, сформована культура навчання та ноу-хау. Крім того, питання про те, чи будуть дорослі займатися навчанням на робочому місці, також буде пов'язаним з фінансуванням навчальних заходів. Не дивно, що це, ймовірно, пов'язано зі ступенем готовності країн або урядів субсидувати таких роботодавців.

В цілому, дана модель має на меті об'єднати фрагментовані знання, доступні в області участі працівників в навчанні впродовж життя, поєднуючи ряд елементів на трьох різних рівнях, які можна було б позначити як мікро-, мезо- і макро-фактори навчання впродовж життя. Проте, основною ідеєю даної моделі є те, що функціонування та поширення ідеї навчання впродовж життя в будь-якій країні можливе виключно за участі та підтримки держави,

зокрема за наявності ефективного організаційно-економічного механізму його забезпечення.

Актуалізація аспекту регулювання безперервного професійного розвитку працівників на постійній основі, пропаганда культури саморозвитку має місце в Україні з огляду на поглиблення інноваційних процесів загалом у світі та необхідність постійного підвищення продуктивності праці працівників, що неможливе без їх неформального навчання впродовж життя, а не лише на початку кар'єри. Адже виклик сучасного світу – високоінтелектуальна нація, саморозвиток якої є запорукою успішного розвитку країни в цілому.

Отже, реалізація в Україні розроблених заходів щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників сприятиме забезпеченню кадрових потреб національної економіки висококваліфікованими людськими ресурсами, які за сучасних умов виступають одним з ключових драйверів інноваційних змін.

3.3. Моніторинг результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні

Однією з найважливіших складових функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні є здійснення систематичного моніторингу його результативності. Це дозволить своєчасно отримувати актуальну інформацію про поточні результати дії механізму та, за необхідності, вносити відповідні корективи, адаптувати вектор його спрямованості на досягнення максимальних результатів.

У теоретико-методичному плані процедура моніторингу стану професійного розвитку працівників найбільш тісно пов'язана з аналогічними процедурами у сфері професійної освіти, проте має свої особливості.

Моніторинг в освітній сфері являє собою комплекс наукових, технічних, технологічних, організаційних та інших заходів, що забезпечують

контроль за станом і тенденціями розвитку природних, техногенних та суспільних процесів з метою підвищення рівня інформаційно-аналітичного супроводу діяльності, налагодити механізм своєчасного виявлення основних тенденцій і змін показників щодо підвищення якості професійної підготовки [5].

Моніторинг також може бути визначений як система збору, обробки, зберігання і розповсюдження інформації про систему або її елементи, орієнтована на інформаційне забезпечення управління, що дозволяє судити про стан об'єкта в будь-який момент часу і може забезпечити прогноз його розвитку [188].

За сучасних умов без відстеження динамічних соціально-економічних процесів і явищ, що відбуваються в країні, неможливим є прийняття оперативних і якісних управлінських рішень, пов'язаних з підвищенням якості підготовки фахівців, задоволенням їх потреб у розвитку і потреб суспільства. Відповідно, це вимагає стабільного надходження оперативної інформації, її перетворення в зручні для аналізу форми, що актуалізує необхідність створення єдиної, чітко налагодженої системи моніторингу [94].

Серед пріоритетних завдань моніторингу виокремлюють такі:

− узагальнення і систематизація якомога більшого обсягу інформації про стан і розвиток процесу;

− забезпечення доступу до зібраної інформації значущим особам, групам, соціальним інстйтуціям для вироблення оптимальних управлінських рішень;

− розроблення показників, які забезпечують найкоректніше узагальнення інформації про стан та перспективи розвитку досліджуваного об'єкта [76].

У наукових дослідженнях виділяють різноманітні підходи до класифікації видів моніторингу. Узагальнимо їх у табл. 3.6. Існуючі класифікаційні ознаки вважаємо за доцільне доповнити такою ознакою, як кінцеві користувачі інформації, одержаної під час моніторингу, оскільки від

того, хто саме виступає таким користувачем (держава, галузь, регіон, територіальна громада, роботодавці, наймані працівники), методичні підходи до проведення моніторингу будуть суттєво відрізнятися.

Таблиця 3.6

Підходи до класифікації видів моніторингу професійного розвитку працівників

Ознака класифікації	Види моніторингу
за часовою залежністю	ретроспективний, попереджуючий та поточний
за частотою процедур	разовий, періодичний та систематичний
за охватом обсягу спостереження	локальний, вибірковий та суцільний
за масштабами цілей освіти	стратегічний, тактичний та оперативний
за організаційними формами	індивідуальний, груповий та фронтальний
за етапами навчання	вхідний або відбірковий, учбовий або проміжний та вихідний або підсумковий
за формами об'єкт-суб'єктних відносин	зовнішній або соціальний, взаємоконтроль та самоаналіз
за використовуваним інструментарієм:	стандартизований, нестандартизований, матричний
за відношенням до об'єкта моніторингу	внутрішній та зовнішній
за формами проведення	поточний, регулярний, галузевий (функціональний), ситуаційний, експертний, моніторинг ситуації з використанням дистанційних засобів електронних комунікацій (зокрема, спільноти практиків), виїзні (або маршрутні) моніторингові спостереження
за цільовим призначенням для користувачів отриманої інформації	держава, галузь, регіон, територіальна громада, роботодавці, наймані працівники

Джерело: складено та доповнено автором на основі [11; 118; 235].

Так, на інституційному рівні доцільним є створення сучасних систем моніторингу за принципом дуальності: забезпечення якості професійної підготовки фахівців та постійне її покращення, а відтак задоволення потреб держави у висококваліфікованих фахівцях та запитів особистості [93].

З точки зору роботодавців важливе практичне значення має проведення моніторингу їх попиту на професійні компетентності працівників, який може виступати джерелом інформації стосовно як наявних, так іпотенційних переваг або недоліків організації процесу професійного навчання на

виробництві, а також функціонування системи професійної освіти в цілому. Врахування результатів такого моніторингу при формуванні системи організаційних знань надасть змогу виявити ті компетентності, які користуються попитом на ринку праці, підготувати фахівців, здатних приймати рішення в умовах швидких змін у зовнішньому середовищі суб'єктів господарювання, що забезпечить останнім стійкі конкурентні переваги [122]. Також суттєвий практичний інтерес для роботодавців становитимуть результати моніторингу щодо рівня використання отриманих професійних знань працівників у практичній роботі, показників зростання продуктивності праці унаслідок проведеного навчання, а отже, підвищення ефективності господарської діяльності в цілому.

Створення системи громадського моніторингу завдяки результатам взаємодії з інститутами громадянського суспільства забезпечує можливість виявлення специфічних, притаманних лише даній території проблем розвитку [235], що є особливо актуальним для депресивних регіонів з низькими соціально-економічними показниками.

Для найманих працівників, окрім якості та доступності знань, отриманих в процесі професійного розвитку, можливості їх застосування на практиці, процедури моніторингу можуть бути доповнені ідентифікацією тих вигід, які стали результатом підвищення професійного рівня (зростання заробітної плати, кар'єрне просування, інші заохочення).

Задля того, щоб процес моніторингу відбувався ефективно, слід керуватися основними принципами щодо його проведення (табл. 3.7). До таких принципів належать: принципи безперервності, науковості, об'єктивності, систематичності, свідомості й активності, наочності.

Ефективність моніторингу визначається поліфункціональним характером, що полягає в різнобічності його призначення: інформаційного, аналітико-оцінного, стимулювального, мотиваційного, контролювального, прогностичного, коригувального [56].

Таблиця 3.7

Принципи моніторингу професійного розвитку працівників

Принцип	Сутність принципу
Принцип безперервності	забезпечує наступність у порівнянні та класифікації результатів моніторингових досліджень
Принцип науковості	завдяки йому забезпечується добір коректних дослідницьких методик для здійснення моніторингу
Принцип об'єктивності	відображає залежність результатів моніторингу від впливу випадкових чинників
Принцип систематичності	відображає системний характер моніторингу навчальних і професійних досягнень
Принцип свідомості й активності	реалізує рівноправну роль студента/слухача у процесі здійснення моніторингу
Принцип наочності	забезпечує достатній рівень висвітлення результатів моніторингу і можливість використання технологій унаочнення в ході його проведення

Джерело: складено автором на основі [76].

Моніторинг в освітній сфері в цілому, та у сфері організації професійного розвитку, зокрема, передбачає здійснення систематичної та регулярної процедури збору даних щодо:

− важливих освітніх аспектів на державному, регіональному та місцевому рівнях;

− реального стану освітньої системи в будь-який момент;

− визначення головних чинників ефективної діяльності освітньої системи та її подальшого розвитку;

− створення інформаційно-аналітичної бази для прийняття відповідних управлінських рішень та формування освітньої політики на певному рівні [234].

Серед функцій моніторингу професійного розвитку працівників виділяють (табл. 3.8): стратегічну, практичну, контрольну та інформаційну [5]. На нашу думку, даний перелік функцій моніторингу слід доповнити такими функціями, як: прогностична, стимулювальна, програмно-цільова та коригувальна, які є надзвичайно важливими в контексті забезпечення

інноваційних змін у вітчизняній економіці та реалізації інноваційно-інвестиційних проектів.

Таблиця 3.8

Основні функції моніторингу професійного розвитку працівників

Функція	Зміст функції
Стратегічна	розмежування якості освіти за рівнями, до кожного з яких ставляться конкретні державні вимоги
Практична	визначення рівня та рейтингу навчальних закладів та інших суб'єктів, які надають освітні послуги та забезпечують підвищення кваліфікації працівників
Контрольна	аналіз стану й тенденцій розвитку освітньої діяльності навчальних закладів та інших суб'єктів відповідно до державних вимог і прогнозу потреб суспільства у відповідних фахівцях
Інформаційна	забезпечення інформованості суспільства відносно ефективності діяльності та рейтингу навчальних закладів, інституцій, які надають спеціалізовані послуги у сфері професійного розвитку
Прогностична	визначення перспективних потреб щодо обсягів професійного навчання, ідентифікація найбільш затребуваних компетентностей
Стимулювальна	заохочення всіх учасників професійного розвитку до забезпечення підвищення його ефективності
Програмно-цільова	визначення кількісних та якісних потреб у професійному розвитку в контексті реалізації конкретних програм соціально-економічного розвитку, інноваційних проектів
Коригувальна	формулювання пропозицій щодо внесення необхідних коректив у процесі функціонування механізму професійного розвитку у разі виявлення певних недоліків чи відхилень від запланованого стану

Джерело: складено та доповнено автором на основі [5; 56].

Традиційно в процесі моніторингу у сфері професійної освіти виділяють декілька етапів. Так, Х.Ш. Бахтіярова виокремлює три етапи [8]:

І етап – підготовчий: визначає постановку мети; визначення об'єкту; установку термінів проведення; вивчення наявного досвіду; розробка інструментарію для проведення моніторингу.

ІІ етап – практична частина моніторингу: передбачає збір інформації; спостереження; співбесіди; кваліметрія – комплексне кількісне оцінювання; анкетування тощо.

ІІІ етап – аналітичний: систематизація отриманої інформації; аналіз наявних даних; розробка рекомендацій і пропозицій на подальший період.

Натомість, О.В. Розсоха, І.В. Берестов, Г.В. Шаповал у процесі безперервного моніторингу професійної підготовки фахівців розмежовують дещо інші етапи [170]:

І етап – ідентифікація рівня підготовленості (виявлення недоліків діяльності та ризику наслідків; аналіз професійних помилок; складання переліку додаткових заходів щодо скорочення помилок).

ІІ етап – перепідготовка, підвищення кваліфікації (оцінка організаційних та економічних можливостей проведення перепідготовки; ухвалення рішення про місце проведення перепідготовки; перелік нових повноважень і відповідальності).

ІІІ етап – контроль результатів (виявлення недоліків підготовки й перепідготовки; коригування планів; контроль і аналіз результатів перепідготовки).

Однак, на наше переконання, процес здійснення моніторингу професійного розвитку працівників включає більшу кількість етапів і має розпочинатися з визначення мети та ключових користувачів інформації, оскільки методи і показники залежно від цього будуть суттєво різнитися.

На рис. 3.10 представлено етапи процесу моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні: встановлення мети, завдань та принципів моніторингу; визначення суб'єктів проведення моніторингу та їх повноважень; формування інформаційної бази проведення моніторингу (кількісних та якісних показників); проведення аналітичної оцінки на етапах формування професійних знань (участь працівників в системі професійного розвитку, задоволеність якістю навчання, обсяг отриманих знань тощо) та їх реалізації (продуктивність праці, інноваційні розробки, ефективність діяльності суб'єкта господарювання та ін.); оцінка поточного стану та прийняття рішення щодо доцільності впровадження коригуючих дій.

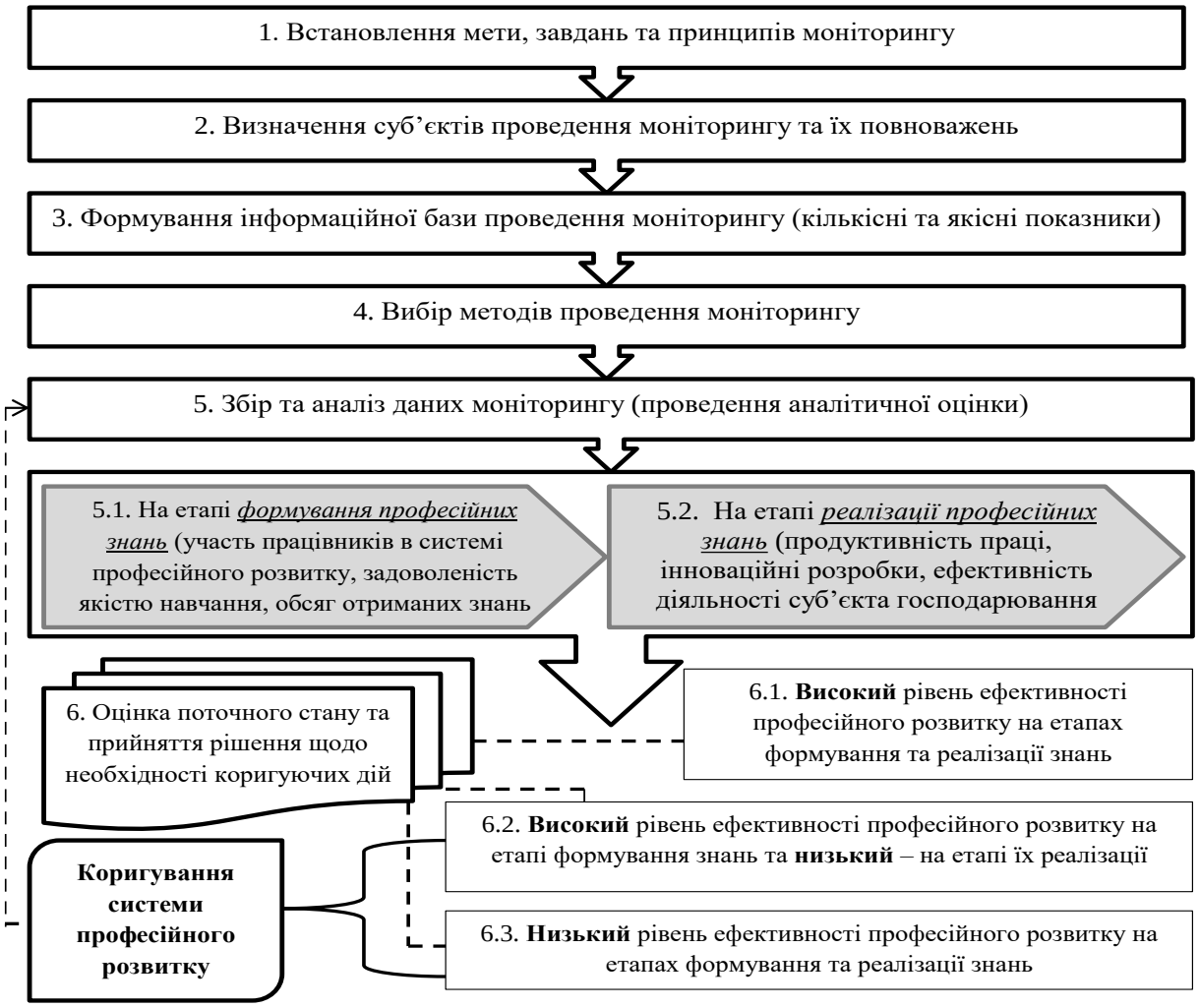

Рис. 3.10. **Етапи моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні**

Джерело: побудовано автором.

Стосовно методів проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників, найбільш прийнятними до застосування за сучасних умов в Україні вважаємо наступні (табл. 3.9): аналіз офіційних статистичних даних, опитування роботодавців, опитування працівників, аналіз результатів фінансово-господарської діяльності підприємств, онлайн-опитування, контент-аналіз запитів у пошукових запитах мережі Інтернет. Кожен із зазначених методів має як свої переваги, так і недоліки, потребує формування відповідної системи показників та застосування засобів кваліметричної оцінки.

Таблиця 3.9

Пропоновані методи моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні

Метод моніторингу	Характеристика методу
Аналіз офіційних статистичних даних	Відновлення практики обов'язкової державної статистичної звітності з питань обсягів підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників, яка існувала в Україні до 2015 року. До показників моніторингу належать: кількість працівників, які пройшли перепідготовку чи підвищення кваліфікації, форми навчання, гендерні аспекти, витрати підприємств на професійний розвиток персоналу. Метод дозволяє отримати й аналізувати інформацію щодо обсягів формального навчання кадрів на виробництві та поза межами робочого місця. Недоліками методу є часто формальний підхід з боку підприємств до відображення інформації у формах статистичної звітності, неврахування показників суб'єктів малого бізнесу, відсутність інформації про професійний розвиток за допомогою неформальних методів навчання.
Опитування роботодавців	Даний метод може бути застосований як з метою вивчення думки роботодавців щодо ефективності й результативності професійного навчання працівниками підприємств, так і задля визначення найбільш затребуваних на ринку праці компетенцій.
Опитування працівників	Може бути використаний у цілях вивчення думки самих працівників щодо ефективності того чи іншого виду професійного навчання, задоволеності існуючою системою професійного розвитку на підприємстві в цілому, оцінювання взаємозв'язку результатів професійного розвитку із подальшим кар'єрним зростанням, підвищенням рівня оплати праці, отриманням інших заохочень.
Аналіз результатів фінансово-господарської діяльності підприємств	Даний метод є найбільш об'єктивним в контексті визначення результативності використання працівниками отриманих в процесі професійного розвитку знань у практичній роботі (включаючи такі показники, як підвищення продуктивності праці, прибутковість діяльності підприємств, інноваційна активність тощо), а також оцінювання кількісних взаємозв'язків між обсягами підготовки персоналу, витратами на його навчання та подальшим зростанням ефективності діяльності.
Онлайн-опитування	Дозволяють охопити досить широку аудиторію респондентів з мінімальними витратами та визначити затребуваність чи ефективність тих чи інших форм, методів, засобів професійної підготовки. Недоліком методу є складність обрання цільової аудиторії у разі такої необхідності.
Контент-аналіз запитів у пошукових запитах мережі Інтернет	Дозволяє опосередковано оцінити інформаційні запити з боку суспільства щодо конкретних курсів, видів навчання, тематики професійного навчання, частоту звернення до масових відкритих онлайн-курсів. Недоліком методу є те, що далеко не завжди пошукові запити завершуються реальним проходженням стажування чи підвищення кваліфікації.

Джерело: складено автором.

За результатами проведення моніторингу професійного розвитку працівників пропонуємо наступну матрицю рішень (рис. 3.11):

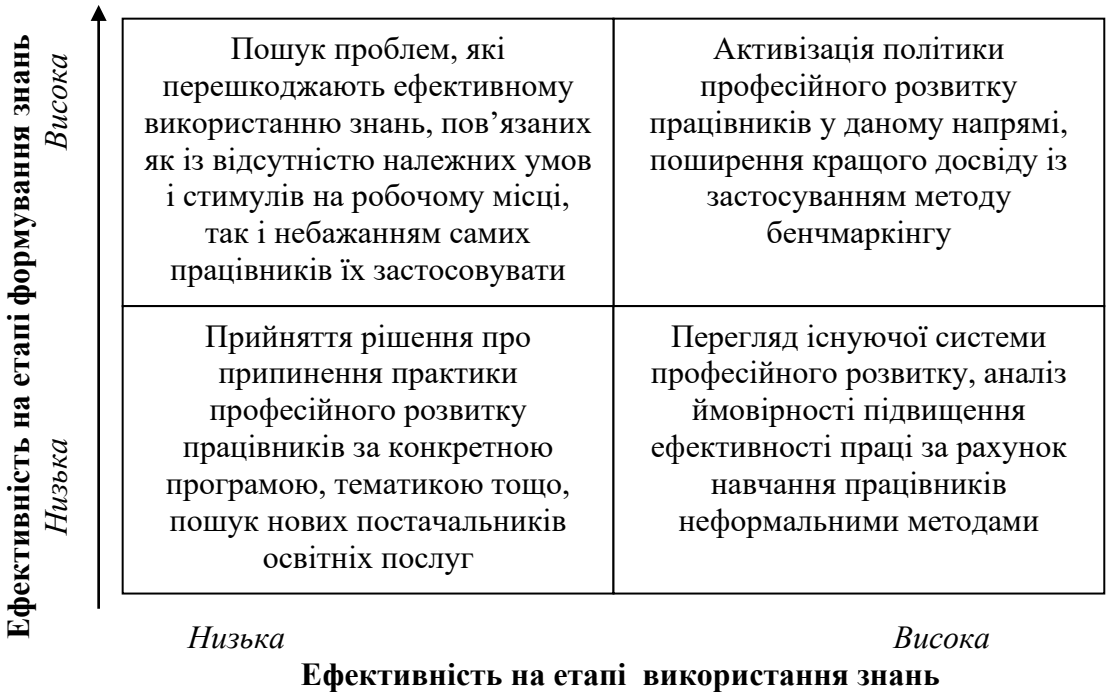

Рис. 3.11. **Матриця рішень за результатами моніторингу професійного розвитку працівників**

Джерело: побудовано автором.

Звичайно, ідеальною є ситуація, за якої забезпечується ефективність як на етапі формування знань, так і на етапі їх використання. Це свідчить про раціонально організовану систему професійного розвитку персоналу в цілому та передбачає можливості поширення кращих практик між підрозділами підприємства, для підприємств галузі, регіону, країни (із використанням методу бенчмаркінгу). За умови високої ефективності на етапі формування знань, та низької – під час їх реалізації, причини можуть полягати у двох площинах: неможливість суб'єкта господарювання забезпечити належні умови та стимули для ефективної праці, або ж «емоційне вигорання» самих працівників, що супроводжується небажанням виконувати професійні обов'язки більш ефективно. Цікавою є ситуація, за якої при низькій ефективності на етапі формування знань підвищується результативність праці. Ймовірні причини цьому слід шукати у тому, що працівники, будучи

зацікавленими в отриманні нових знань, досягають цього шляхом саморозвитку, неформальними методами навчання, оскільки існуюча система формальної професійної підготовки не забезпечує їх запити і потреби. За найбільш песимістичного варіанту (низька ефективність на обох етапах – формування та реалізації знань) існуюча система професійного розвитку працівників потребує кардинальної трансформації.

У будь-якому випадку при формуванні та вдосконаленні механізму професійного розвитку працівників слід прагнути до досягнення критеріїв smart-підходу в освітньому процесі (рис. 3.12):

Рис. 3.12. **Сутність smart-підходу в освітньому процесі**

Джерело: побудовано автором.

Відповідно, застосування smart-підходу в процесі професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін є запорукою досягнення smart-цілей діяльності в організації, що означає наступний набір критеріїв для визначення цілей: вони повинні бути конкретними (Specific), вимірюваними (Measurable), досяжними (Achievable), реалістичними (Realistic), обмеженими в часі (Time bounded) [214].

Також, за результатами проведення моніторингу результативності професійного розвитку працівників, особливо на державному рівні, необхідно прагнутримати відповіді на запитання, наскільки відповідає існуюча ситуація ключовим характеристикам економіки знань (табл. 3.10), серед яких: освіта і навчання, динамічна інноваційна інфраструктура, економічні стимули й інституційний режим, інноваційні системи.

Таблиця 3.10

Ключові характеристики економіки знань

Складові	Характеристика
Освіта і навчання	наявність освіченого і професійно підготовленого населення, здатного створювати, накопичувати і використовувати знання
Динамічна інноваційна інфраструктура	ресурси, починаючи з радіо і закінчуючи Інтернетом, що забезпечить комунікації, обробку і розповсюдження інформації
Економічні стимули й інституційний режим	загальноекономічне середовище, що сприяє вільному руху знань, упровадження інформаційно-комунікаційних технологій і розвитку підприємництва
Інноваційні системи	мережа дослідницьких і «мозкових центрів», університетів, приватних фірм і організацій, що займаються створенням нових знань, їх запозиченням зовні і пристосуванням до місцевих потреб

Джерело: складено автором на основі [166].

Таким чином, запропонований методичний підхід до проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні за складовими формування знань та їх реалізації у практичній діяльності, на відміну від наявних підходів, дозволяє систематично відслідковувати результати професійного розвитку як під час фази безпосереднього навчання (підвищення кваліфікації, семінари, тренінги, інтерактивні форми навчання тощо), так і фази впровадження отриманих знань, забезпечуючи безперервність їх відтворення й оновлення.

Висновки до розділу 3

За результатами вивчення перспектив удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників зроблено такі висновки:

1. Процес обґрунтування стратегічних напрямів професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки в Україні здійснювався у три етапи. На першому етапі проведено ідентифікацію

ключових загальносвітових тенденцій і трендів, які обумовлюють соціально-економічний розвиток країн світу на інноваційних засадах у сучасних умовах. На другому етапі нами було визначено стратегічні пріоритети інноваційного розвитку національної економіки, а на третьому етапі проведено безпосереднє формування довгострокових (стратегічних) напрямів професійного розвитку, що базується на результатах попередніх двох етапів та використанні методів стратегічного аналізу.

2. Ідентифікація факторів зовнішнього та внутрішнього середовища професійного розвитку працівників в нашій державі на основі проведеного SWOT-аналізу надала змогу сформувати конкретний перелік слабких та сильних сторін даного процесу, а також загроз та можливостей.

3. У роботі акцентовано, що розвиток системи безперервного професійного навчання у стратегічній перспективі може відбуватися за чотирма сценаріями: стагнаційним, пріоритетно-сфокусованим, пріоритетно-недетермінованим та інноваційно-збалансованим.

На сьогоднішній день в Україні домінуючим є пріоритетно-недетермінований сценарій, оскільки переважна більшість працівників, які підвищують кваліфікацію у належні терміни, зайняті саме у бюджетних установах. Натомість, в умовах інноваційних змін регулювання професійного розвитку працівників повинне бути орієнтованим на інноваційно-збалансований сценарій, задля чого нагально необхідними є реалізація відповідних радикальних і фінансових трансформацій та солідарної системи участі у даному процесі всіх ключових стейкхолдерів.

4. Розроблено концептуальну схему напрямів удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. Його метою є поліпшення організації професійного розвитку робочої сили як чинника конкурентоспроможності людських ресурсів, базуючись на цінностях сталого розвитку, соціально-економічних, соціально-етичних та компетентнісно-орієнтованих цінностях,

відповідних принципах, пріоритетах, що спрямовані на реалізацію ефективної державної політики безперервного розвитку працівників.

5. За результатами досліджень побудовано модель взаємозв'язку навчання впродовж життя з державною політикою, особистісною мотивацією та інституціональним середовищем його поширення. Модель містить три взаємопов'язані «гвинтики», а її ідея полягає в тому, що всі гвинтики повинні обертатися. Якщо блокувати один з них, ефективності процесу навчання впродовж життя буде набагато складніше досягти.

6. Визначено етапи процесу моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні. Розроблений методичний підхід дозволяє оцінити результативність професійного розвитку працівників як на етапі формування професійних знань, так і на етапі їх реалізації.

Результати досліджень третього розділу дисертаційної роботи наведено у таких публікаціях автора [106; 107; 255; 256; 261].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та вирішення актуального науково-прикладного завдання, що полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. За результатами дисертаційного дослідження зроблено такі висновки:

1. Визначено, що за сучасних умов поняття «професійний розвиток працівників» слід розглядати у якості процесу безперервного оновлення та здобуття нових знань, умінь, навичок із використанням прогресивних форм та методів навчання, зорієнтованого на забезпечення умов і стимулів процесу безперервного навчання й використання нових знань у практичній діяльності та на створення власних нових знань, їх подальшого поширення й комерціалізації з метою забезпечення кількісних і якісних кадрових потреб національної економіки, високого рівня продуктивності праці в умовах інноваційних змін.

2. Обґрунтовано раціональність дуального підходу до управління знаннями, який включає вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної до динамічної моделі, сприяючи формуванню сучасного розвитку, бачення та цінностей і принципів працівників, адекватних новітнім змінам в контексті формування економіки знань і Промислової революції 4.0, на макрорівні, генерації організаційно-економічних знань, які адаптовані до умов інноваційних трансформацій, на мезорівні, та новітніх знань для забезпечення ефективного операційного процесу виготовлення продукції та надання послуг на мікрорівні.

3. У результаті проведення комплексного компаративного аналізу професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін в Україні та світі сформульовано характеристики тенденцій навчання впродовж життя,

надання освітніх послуг дорослим, комплексно оцінено вплив процесу безперервного професійного розвитку на економічний розвиток країн світу та якість людського капіталу, доведено наявність прямої залежності рівня інноваційного розвитку й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах систематичного навчання й підвищенні кваліфікації.

4. Обґрунтовано наявність суттєвої регіональної диференціації компараторів результативності професійного розвитку працівників на мезорівні на основі комплексного інтегрального оцінювання за низкою блоків, що дозволило об'єднати регіони України у чотири групи і запропонувати на цій основі диференційовані заходи для відповідних груп регіонів, впровадження яких дозволить усунути наявні територіальні асиметрії.

5. Визначено стратегічні напрями професійного розвитку працівників під час формування знаннєорієнтованої інноваційної моделі економіки, які спрямовані на подолання соціально-економічних та організаційно-технічних невідповідностей в умовах інтенсивного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобальної зміни в потребах ринку праці, посилення роботизації у процесах виробництва, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічної та професійної мобільності працівників.

6. Розроблено концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників, що комплексно забезпечують взаємодію його нормативного-правового, організаційно-економічного, фінансово-інвестиційного, інформаційного, соціально-психологічного, соціокультурного та технологічно-комунікативного блоків; даний механізм враховує як процеси економічного забезпечення безперервного професійного розвитку працівників, так і соціального забезпечення, базуючись на принципах людиноцентризму та ціннісноорієнтованого підходу.

7. Запропоновано методичний підхід до проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні за складовими формування знань та їх реалізації у практичній діяльності, що дозволяє систематично відслідковувати результати професійного розвитку як під час фази безпосереднього навчання (підвищення кваліфікації, семінари, тренінги, інтерактивні форми навчання тощо), так і фази впровадження отриманих знань, забезпечуючи безперервність їх відтворення й оновлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александрова Г., Александров Д. Виховання ціннісно-орієнтованої особистості як соціальна функція сучасної вищої школи. *Українознавчий альманах.* 2014. Вип. 16. С. 75-79.

2. Александрова С.А., Гаврилова А.С. Інноваційні методи підвищення кваліфікації персоналу в індустрії гостинності: закордонний досвід. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 8 груд. 2016 р. Луцьк : Луцький НТУ, 2016. Ч. 4. С. 54-56.

3. Антипцева О.Ю. Теоретичні аспекти розвитку персоналу в умовах економіки знань. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки.* 2017. Вип. 22(1). С. 77-80.

4. Антохов А.А. Взаємовпливи людського капіталу та інноваційного розвитку економіки. *Бізнес-навігатор.* 2018. Вип. 1(2). С. 32-35.

5. Артюхова О. Моніторинг якості вищої професійної освіти в українських університетах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* 2016. № 7. С. 122-133.

6. Бабчинська О.І., Боднарчук Л.В., Мамчур Т.Д. Особливості створення стратегії управління знаннями. *Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки.* 2008. Вип. 1. С. 46-48.

7. Баніт О.В. Сучасні тенденції професійного розвитку персоналу в системі корпоративної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи.* 2015. Вип. 2. С. 28-38.

8. Бахтіярова Х.Ш. Професійний практично орієнтований моніторинг якості підготовки фахівців в галузі професійної освіти. *Економіка та управління на транспорті.* 2015. Вип. 1. С. 116-122.

9. Бикова А.Л., Лобза А.В. Управління знаннями персоналу як передумова конкурентоздатності організації. *Молодий вчений.* 2017. № 12. С. 572-576.

10. Білик Р.С. Тенденції розвитку інноваційної економіки: світовий досвід та перспективи України. *Вісник Одеського національного університету. Сер. Економіка.* 2018. Вип. 7, т. 23. С. 18-23.

11. Бондаренко Т.С., Агєєва О.О. Моніторинг якості професійної підготовки кваліфікованих робітників залізничного профілю: стан та проблеми організації. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти.* 2018. № 58. С. 42-53.

12. Борщук Є., Приймак В., Гинда С. Людський капітал – основа розвитку підприємства. *Демократичне врядування.* 2016. Вип. 16-17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2016_16-17_5. (дата звернення: 03.09.2018).

13. Бочарова Ю.Г. Детермінанти та імперативи розвитку інноваційної інфраструктури національної економіки в умовах глобалізації. *Проблеми економіки.* 2018. № 2. С. 51-57.

14. Бульвінська О., Бульвінський М. Види і форми безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Освітологічний дискурс.* 2018. № 3-4 (22-23). URL: http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/516. (дата звернення: 05.01.2019).

15. Бурик З. Функції державного регулювання сталого розвитку в сучасних умовах. *Ефективність державного управління.* 2017. Вип. 4. С. 73-79.

16. Бут Т.В. Соціально-економічний розвиток регіону: поняття і зміст. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки.* 2014. Вип. 6(4) С. 19-23.

17. Бутенко Н.Ю. Методичні підходи до формування цільової моделі процесу управління знаннями у корпораціях. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2017. №2(2). С. 112-117.

18. Варшава О.В., Дідик Н.В. Роль креативних індустрій у процесі інноваційного розвитку економіки України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка.* 2018. Вип. 2. С. 37-41.

19. Ващаєв С.С. Методологія побудови узагальнюючих статистичних показників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к-та екон. наук : 08.03.01. Київ, 2001. 21 с.

20. Верхоглядова Н.І., Дробот С.А. Сутність та компаративний аналіз типів розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 33. С. 46-50.

21. Витрати на робочу силу за 2014 рік. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України. Київ, 2015. 65 с.

22. Вища освіта в Україні у 2017 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2018. 298 с.

23. Владимир О. Особливості розвитку науково-інноваційного потенціалу та національної економіки за умов глобалізаційних процесів. *Галицький економічний вісник.* 2018. № 2. С. 14-27.

24. Власова К.В. Інноваційні кластери – основа розвитку національної економіки. *Бізнес-навігатор.* 2017. Вип. 2. С. 19-23.

25. Власюк О. С., Яценко Л.Д. Людський розвиток в Україні: чинники та проблеми. *Стратегічні пріоритети. Сер. Політика*. 2016. № 1. С. 43-54.

26. Войтко С.В., Воронкова І.Ю. Застосування SWOT-аналізу для розробки стратегічних напрямів кластероутворення поліграфічних підприємств. *Регіональна економіка.* 2016. № 1. С. 165-171.

27. Волошина О.А. Теоретичні аспекти визначення та сутності економічного розвитку підприємства. *Економіка та управління підприємствами.* 2018. Вип. 15. С. 237-242.

28. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

29. Гарник О.А. Формування ефективної інноваційної моделі розвитку економіки України. *Економічні горизонти.* 2018. № 2. С. 12-19.

30. Гемма М.Д. Методологічні засади організаційно-економічного механізму професійного навчання. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2014. № 1. С. 345-350.

31. Гемма М. Основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету.* 2017. № 3. С. 29-45.

32. Гетта В.Г., Єрмак С.М. Компетентнісний підхід щодо підготовки фахівців у закладах вищої освіти. *Науковий вісник Сіверщини. Сер. Освіта. Соціальні та поведінкові науки.* 2019. № 1. С. 28-38.

33. Гириловська І.В. Принципи та функції моніторингу якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки.* 2018. Вип. 81(1). С. 135-138.

34. Гнезділова К.М. Управління знаннями в сучасному університеті. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер. Педагогічні науки.* 2018. Вип. 155. С. 29-32.

35. Голубенко Т.О. Формальна та неформальна освіта майбутніх соціальних працівників. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Сер. 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка.* 2017. Вип. 23. С. 153-158.

36. Горпинченко О.В. SWOT-аналіз процесу трансформації професійного розвитку працівників в Україні. *Ефективна економіка.* 2019. №2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6913.

37. Горпинченко О.В. Вища освіта як чинник безперервного професійного розвитку працівників. *Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки :* матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 21-22 бер. 2018 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2018. С. 271-274.

38. Горпинченко О.В. Вплив професійного розвитку на якість людського капіталу в контексті становлення інноваційної моделі національної економіки. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2018. Вип. 33. С. 102-110.

39. Горпинченко О.В. Значення професійного розвитку працівників в Україні на сучасному етапі розвитку інноваційної моделі економіки. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України :* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 11 квіт. 2018 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2018. С. 279-281.

40. Горпинченко О.В. Особливості сучасних підходів організації професійного розвитку кадрів у вимірі постіндустріальної парадигми. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика :* зб. доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 17 квіт. 2015 р. Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2015. С.180-181.

41. Горпинченко О.В. Розвиток системи підготовки кадрів у міжнародному вимірі. *Економіка : реалії часу і перспективи :* матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 7-11 вер. 2015 р. Одеса : ОНПУ. 2015. Том 1. С. 255-257.

42. Горпинченко О.В. Система підготовки кадрів: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2016. Вип. 8, ч. 1. С. 45-48.

43. Горпинченко О.В. Сучасний стан та тенденції безперервної освіти в Україні. *Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю :* матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 вер. 2017 р. Кропивницький : Ексклюзив-Систем, 2017. С.111-113.

44. Горпинченко О.В. Формування системи безперервної професійної підготовки в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. *Економіка і організація управління.* 2016. Вип. 3(23). С. 383-289.

45. Горпинченко О.В., Царенко І.О. Компаративний аналіз тенденцій вищої освіти в контексті виникнення інноваційно-інтегрованих структур. Соціально-економічні аспекти інноваційного розвитку людських ресурсів : колективна монографія / за заг. ред. М. В. Ґудзь і А. В. Карпенка. Запоріжжя : «Просвіта», 2017. С. 174-185.

46. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2014. № 1. С. 34-40.

47. Грішнова О.А., Небукін В.О. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2004. Вип. 9. С. 15-19.

48. Давидова І. Комунікативна складова концепції управління знаннями. *Вісник Книжкової палати.* 2018. № 1. С. 11-14.

49. Двадцять професій майбутнього 2030 за версією EdCamp 2017. URL: https://osvitanova.com.ua/posts/205-20-profesii-maibutnoho-2030-za-versiieiu-edcamp-2017. (дата звернення: 01.12.2019).

50. Демчишак Н.Б., Жук Ю.І. Роль економіки знань у побудові інноваційної моделі розвитку України. *Молодий вчений.* 2018. №7(1). С. 258-263.

51. Державна служба: підручник: у 2 т. / редкол.: Ю.В. Ковбасюк (голова), О.Ю. Оболенський (заст. голови), С.М. Серьогін (заст. голови). Київ; Одеса : НАДУ, 2013. Т. 2. 348 с.

52. Дернова М.Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи.* 2014. Вип. 2. С. 137-145.

53. Деякі питання Національного агентства кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2018 р. №1029. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2018-%D0%BF. (дата звернення: 05.02.2019).

54. Деякі питання реалізації у 2018-2020 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 вересня 2018 р. №733. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2018-%D0%BF. (дата звернення: 05.02.2019).

55. Дідківська О.Г. Напрями вдосконалення механізмів регулювання професійної освіти в Україні. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки.* 2013. № 3. С. 118-124.

56. Добренко І.А. Система моніторингу професійно-особистісного становлення студентів. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія*. 2010. № 1. С. 44-46.

57. Добренко О. Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання професійного ринку праці. *Україна: аспекти праці.* 2014. № 7. С. 44-49.

58. Дрозач М.І. Методологічні аспекти управління знаннями на виробництві. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку.* 2014. № 6. С. 186-192.

59. Дружиніна В.В. Механізм професійно-кваліфікаційної збалансованості місцевого ринку робочої сили: сутність і структура. *Економіка та право.* 2013. № 1. С. 100-106.

60. Дубас Р.Г. Управління інноваційно-інвестиційним розвитком національної економіки україни. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. Сер. Економіка та менеджмент.* 2018. №16. С. 4-13.

61. Дубяга Я.І. Теоретичне обґрунтування емоційного інтелекту особистості як психологічного феномену. *Проблеми сучасної психології.* 2018. № 2. С. 27-33.

62. Дюков В.П., Рибаков І.В., Штока Є.Т. Напрямки побудови ефективної системи управління знаннями в організаціях. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління.* 2016. Т. 15, вип. 1. С. 123-141.

63. Економічна активність населення України у 2017 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2018. 205 с.

64. Єфремова М.Ю. Напрямки професійного розвитку працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки.* 2014. № 2. С. 128-134.

65. Жигайло Н., Стасюк М. Роль емоційного інтелекту в процесі професійної освіти. *Педагогіка і психологія професійної освіти.* 2016. № 4. С. 87-97.

66. Жуйков Г.Є., Орленко О.В., Імшеницька І.Г. Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки. *Сучасні питання економіки і права.* 2018. Вип. 2. С. 7-16.

67. Жукова Л.М. Державне регулювання інноваційного розвитку економіки: інституційні обмеження та ресурси. *Економічна теорія.* 2017. № 4. С. 47-59.

68. Забавіна К.Ю. Формування та розвиток кадрового потенціалу в системі державного регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к-та екон. наук : 08.00.03. Донецьк, 2012. 24 с. URL: http://iep.donetsk.ua/news/contens/Zabavina.pdf. (дата звернення: 01.02.2014).

69. Загальноосвітні та професійно-технічні навчальні заклади України у 2017 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2018. 134 с.

70. Зарицька В.В., Борисенко В.М. Теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння феномену «емоційна компетентність». *Теорія і практика сучасної психології.* 2016. № 2. С. 46-50.

71. Засанська С.В. Сучасні тенденції впровадження й фінансування електронного навчання. *Ефективна економіка.* 2012. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_9_54. (дата звернення: 10.10.2018).

72. Захарова О. Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення країною стану економіки знань. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки.* 2016. Вип. 43(2). С. 29-36.

73. Захарченко Я.Л. Сертифікація персоналу: системний підхід. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку.* 2013. №778. С. 46-53.

74. Зварич О.І. Людський капітал регіону як один з визначальних чинників розвитку економіки, базованої на знаннях. *Бізнес Інформ.* 2017. № 12. С. 157-165.

75. Иртлач К. Глава IBM: «На рынке труда появились новые воротнички – востребованные специалисты без формального высшего образования». URL: https://itc.ua/blogs/glava-ibm-na-ryinke-truda-poyavilis-novyie-vorotnichki-vostrebovannyie-spetsialistyi-bez-formalnogo-vyisshego-obrazovaniya/?fbclid=IwAR1A8kGjMiyXKW9e1WolZjoU_fqlQtGlOLfmRzbdOQ66qcnLzMri4GPlHvY. (дата звернення: 07.07.2018).

76. Іванюта О.О. Особливості моніторингу навчальних досягнень майбутніх фахівців у системі професійної освіти. *Землеустрій, кадастр і моніторинг земель.* 2012. № 3-4. С. 131-137.

77. Ілляшенко С.М., Шипуліна Ю.С., Ілляшенко Н.С., Комарницька Г.О. Управління знаннями в системі інноваційного розвитку організації. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2017. № 1. С. 231-241.

78. Каку, Митио. Обучение больше не будет основываться на запоминании. URL: https://lifedeeper.ru/post/2568-mitio-kaku-obuchenie-bolshe-

ne-budet-osnovyvatsja-na-zapominanii/?fbclid=IwAR1I-ap5hVCi1Xu4r5AHwvNaP2i08jhzmfBVfBIF7Z8anjQG9uWyTcImB7k. (дата звернення: 27.07.2018).

79. Карамишев Д.В., Шенкаренко О.В. Зарубіжний досвід державного управління професійним навчанням безробітних. *Теорія та практика державного управління.* 2011. Вип. 1. С. 376-383.

80. Карзун І.Г. Інтегральна оцінка рівня інноваційного розвитку системи закладів вищої освіти України. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво.* 2016. № 3. С. 3-7.

81. Карпенко А.В., Будицька Ю.О. Вплив старіння населення на кадрове забезпечення інноваційного розвитку економіки України. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку.* 2018. Вип. 4. С. 27-38.

82. Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: http://old2.niss.gov.ua/articles/252/. (дата звернення: 18.04.2018).

83. Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на 31 грудня 2015 року. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України. Київ, 2016. 45 с.

84. Класифікатор професій ДК 003:2010: Національний класифікатор України. Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики (Наказ від 28.07.2010 р. №327). URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10. (дата звернення: 01.11.2018).

85. Кобилянська Л.М. Перспективи інноваційного розвитку економіки України в контексті посилення глобальних викликів. *Вісник Одеського національного університету. Сер. Економіка.* 2014. Вип. 3(1), т. 19. С. 79-83.

86. Ковальова О.В. Нормативно-правові рамки становлення інституту саморегулювання в аграрному секторі економіки України. *Збірник наукових*

праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2014. № 1. С. 283-287.

87. Ковач М.Й. Синергетичний ефект як важливий фактор інноваційного розвитку економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка.* 2017. Вип. 1(2). С. 84-89.

88. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08. (дата звернення: 30.11.2018).

89. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів №142 від 23.06.1975 р.: Міжнародна організація праці. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057. (дата звернення: 05.11.2018).

90. Кондратюк О. Поняття розвитку бухгалтерського обліку: філософський аспект. *Економіст.* 2013. № 12. С. 27-29.

91. Константинівська А. Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід). Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром. 2016. URL: http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf. (дата звернення: 15.12.2018).

92. Копельчак М. Організаційно-економічні механізми взаємодії системи професійно-технічної освіти і ринку праці. *Молодь і ринок.* 2015. № 6. С. 41-44.

93. Красильникова Г.В. Стратегія розроблення внутрішньої системи моніторингу якості професійної підготовки фахівців. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти.* 2014. № 45. С. 52-59.

94. Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Моніторинг якості професійної підготовки фахівців у ВНЗ України з позиції логіко-структурного підходу. *Наукові записки Вінницького державного*

педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Сер. Педагогіка і психологія. 2016. Вип. 47. С. 83-87.

95. Крушельницька О.В., Котвицький А.А. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : Знання України, 2008. 299 с.

96. Кулешова В.В. До проблеми ретроспективного аналізу зарубіжного досвіду функціонування системи неперервної професійної освіти. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти.* 2011. № 32-33. С. 184-191.

97. Кулик Н.А., Гільова Л.Л. Емоційний інтелект: аналіз сучасних західних досліджень. *Проблеми сучасної психології.* 2018. Вип. 39. С. 79-90.

98. Куценко В.І., Гаращук О.В. Професійно-технічна освіта – важливий чинник модернізації економіки (зарубіжний досвід). *Агросвіт.* 2011. № 9. С. 57-60.

99. Куценко М.М. Ціннісно-орієнтований підхід в управлінні програмами інноваційного розвитку на основі системи управління знаннями. *Технологічний аудит та резерви виробництва.* 2012. № 6(4). С. 7-8.

100. Лазуренко О. До проблеми визначення змісту емоційної компетентності. *Молодь і ринок.* 2014. № 2(109). С. 124-129.

101. Ланська С.П. Система безперервного професійного розвитку працівників: актуалізація та етапи формування в Україні. *Причорноморські економічні студії.* 2018. Вип. 36(2). С. 52-56.

102. Лапін О.В., Марчук Н.О. Визначення можливих напрямків інноваційного розвитку підприємства. *Ефективна економіка.* 2014. №12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3647. (дата звернення: 30.03.2018).

103. Левченко А.О. Національна система кваліфікацій: актуальність та напрями формування в Україні. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. Кіровоград: КНТУ, 2011. Вип. 20, ч. 1. С. 5-9.

104. Левченко А.О. Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки.* 2018. Вип. 1. С. 124-134.

105. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Державне регулювання безперервної освіти для дорослих в Україні. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика :* зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 черв. 2016 р. Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2016. С.41-42.

106. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Особливості професійного розвитку найманих працівників в Україні. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст. :* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12 квіт. 2016 р. Кіровоград : КОД, 2016. С. 65-66.

107. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Трансформації системи професійного розвитку у глобальному вимірі. *Сучасні проблеми економіки :* матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 16 жовт. 2018 р. Київ : НАУ, 2018. С.173-174.

108. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка. Кіровоград: Ексклюзив-Систем, 2016. Ч. І. С. 271-286.

109. Левченко А.О., Царенко І.О., Горпинченко О.В. Особливості формування освітнього потенціалу Кіровоградської області: стан та напрями розвитку. *Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку :* зб. тез доп. наук.-практ. конф., 7 черв. 2017 р. Кропивницький: «Ексклюзив-Систем», 2017. С.45-49.

110. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. Київ : Видавничий дім «Корпорація», 2005. 292 с.

111. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 375 с.

112. Левченко О.М., Ткачук О.В. Організаційно-економічні засади створення інноваційно-інтегрованих структур в умовах соціально-економічної нестабільності. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки.* 2018. Вип. 1. С. 9-20.

113. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво.* 2015. № 5. С. 3-9.

114. Левченко О.М., Яцун О.В. Вплив зарубіжного досвіду на державне регулювання професійного розвитку кадрів в Україні. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту :* матеріали III Міжнар. інтернет-конф., 22-23 трав. 2014 р. Одеса : ОНПУ. 2014. С. 30-32.

115. Лук'янова Л. Європейські тенденції неформальної світи дорослих. URL: http://undip.org.ua. (дата звернення: 25.04.2018).

116. Лутай Л.А., Тюлєнєв С.А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2015. № 3. С. 14-17.

117. Лучик С.Д., Лучик М.В. Проблеми мотивації молоді до професійного розвитку в умовах кризи. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки.* 2017. Вип. 4. С. 35-45.

118. Ляшенко О.І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти. *Педагогіка і психологія.* 2005. № 1. С. 5-12.

119. Магопець О.А., Левченко А.О. Особливості підготовки кадрів на підприємствах в умовах формування економіки знань. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2012. Вип. 21. С. 46-50.

120. Малюкіна А.О. Знання як стратегічний ресурс людини та держави. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.* 2017. № 10. С. 62-65.

121. Мартиненко М.В. Управління розвитком підприємства в умовах інноваційної знанієорієнтованої економіки. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Сер. Економічна.* 2018. Вип. 94. С. 36-46.

122. Мартиненко М.В. Формування системи організаційних знань на основі моніторингу попиту роботодавців на професійні компетенції працівників. *Актуальні проблеми економіки.* 2015. № 2. С. 283-294.

123. Марухленко О.В. Механізм державного регулювання економіки: сутнісний аспект. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2017. № 2(2). С. 56-59.

124. Матійків І. Емоційна компетентність як психологічний об'єкт виховання особистості майбутнього фахівця професій типу «людина – людина». *Педагогіка і психологія професійної освіти.* 2013. № 2. С. 144-153.

125. Міненко В. Взаємодія механізмів державного регулювання і саморегулювання ринку праці в умовах інтеграції України у світову економіку. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України.* 2013. № 1. С. 105-112.

126. Музиченко А.С., Циганюк А.В. Людський розвиток та рівень життя населення в Україні. *Наукові праці НДФІ.* 2015. Вип. 3. С. 105-118.

127. Наукова та інноваційна діяльність України у 2017 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2018. 178 с.

128. Новікова О.Ф. Формування та використання соціального потенціалу сталого розвитку: концептуальні підходи. *Управління економікою: теорія та практика.* 2013. № 13. С. 209-235.

129. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / пер. с англ. А. Трактинского. Москва: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2011. 384 с.

130. Оліх Л.А., Корнілова І.М. Стан та перспективи інноваційного розвитку економіки України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 27(1). С. 76-79.

131. Офіційний звіт про проведення в 2018 році зовнішнього незалежного оцінювання результатів навчання, здобутих на основі повної загальної середньої освіти. Український центр оцінювання якості освіти. Том 1. Київ, 2018. 181 с.

132. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/1-dani-shchodo-kilkosti-zareyestrovanyh-bezrobitnyh-ta-nadannya-yim-poslug-takozh (дата звернення: 30.01.2019).

133. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 20.03.2019).

134. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/uk (дата звернення: 20.03.2019).

135. Павлов В.В. «Бізнес, наука, освіта і влада»: концепція розвитку інноваційної економіки на основі інтеграційної взаємодії. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. Економіка і менеджмент.* 2018. Вип. 30. С. 56-62.

136. Павлов В.В. Умови і особливості інноваційно-орієнтованого розвитку економіки України. *Бізнес-навігатор.* 2017. Вип. 3. С. 84-90.

137. Паризький І.В. Методика забезпечення інноваційно-технологічного розвитку економіки України в умовах глобалізації. *Причорноморські економічні студії.* 2017. Вип. 18. С. 19-23.

138. Пасєка С.Р. Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу: аналіз, тенденції, перспективи. *Наукові праці Кіровоградського*

національного технічного університету. Економічні науки. 2012. Вип. 22(1). С. 289-296.

139. Перевалова Л.В. Роль і значення гуманітарної освіти у підготовці фахівців нового покоління. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти / ред. Л.Л. Товажнянський, О.Г. Романовський. Харків: НТУ «ХПІ», 2010. Вип. 27(31): V Кримські педагогічні читання «Педагогіка вищої школи 21-го століття та формування національної гуманітарно-технічної еліти» : Ч. 2. С. 182-188. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/12261/1/Elita_2010_27_2_Perevalova_Rol.pdf. (дата звернення: 29.06.2018).

140. Перелигін М. Стратегія управління професійним розвитком кадрів аграрного сектора: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. *Україна: аспекти праці.* 2013. № 4. С. 17-21.

141. Петрова І.Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка.* 2018. № 1. С. 166-180.

142. Петрученко М.В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення емоційного інтелекту. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* 2018. № 1. С. 269-279.

143. Петюх В.М., Захарченко Я.Л. Мотивація сертифікації працівників у сфері управління персоналом. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2013. № 2. С. 60-67.

144. Пішеніна Т.І. Підвищення ефективності інформаційного забезпечення інноваційного розвитку економіки. *Вісник Одеського національного університету. Сер. Економіка.* 2014. Т. 19, Вип. 3(3). С. 112-115.

145. Плинокос Д.Д., Коваленко М.О. Неформальна освіта: теоретичні аспекти і наукові підходи. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2016. Вип. 29. С. 53-60.

146. Праця України у 2017 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2018. 282 с.

147. Припотень В. Національні проблеми та зарубіжний досвід професійної освіти та профорієнтації молоді. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету.* 2010. № 5. С. 120-127.

148. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. №1556-VII (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18. (дата звернення: 01.12.2018).

149. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. (дата звернення: 05.12.2018).

150. Про затвердження Методики розрахунку інтегральних регіональних індексів економічного розвитку: Наказ Державного комітету статистики України №114 від 15.04.2003 р. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0114202-03. (дата звернення: 20.07.2018).

151. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. №1341. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12. (дата звернення: 14.11.2018).

152. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15. (дата звернення: 15.07.2018).

153. Про Концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України: Постанова Верховної Ради України від 13.07.1999 р. №916-XIV Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/916-14. (дата звернення: 16.10.2018).

154. Про Концепцію Національної програми інформатизації: Закон України від 04.02.1998 р. №75/98-ВР (зі змінами та доповненнями). Офіційний

сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/75/98-%E2%F0. (дата звернення: 15.07.2018).

155. Про Національну систему кваліфікацій: проект Закону України від 16.07.2009 р. №4843. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF3QJ00B.html. (дата звернення: 15.12.2017).

156. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 р. №344/2013 (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/344/2013/page. (дата звернення: 23.04.2018).

157. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. №5026-VI (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17. (дата звернення: 13.12.2018).

158. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/2145-19. (дата звернення: 21.05.2018).

159. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. №4312-VI (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17. (дата звернення: 19.07.2018).

160. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку у галузі розвитку людських ресурсів. Конвенція МОП №142 (1975 р.). Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. Т.2. С. 1025-1028.

161. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. №2862-VI (зі змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17. (дата звернення: 11.11.2018).

162. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015. URL: https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015. (дата звернення: 15.01.2019).

163. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi. (дата звернення: 25.11.2018).

164. Про схвалення Стратегії інноваційного розвитку України на період до 2030 року: Проект розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.10.2018 р. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-strategiyi-innovacijnogo-rozvitku-ukrayini. (дата звернення: 05.02.2019).

165. Проект Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій на період до 2020 року. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: http://www.mon.gov.ua/pr-viddil/1312/1381224620/. (дата звернення: 15.12.2017).

166. Прохорова В.В., Свідерській П.В. Адаптивний потенціал інноваційного розвитку підприємств в контексті економіки знань. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2011. № 36. С. 318-322.

167. Пух О.П. Механізми державного регулювання зайнятості населення України. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2012. № 3. С. 17-20.

168. Пуховська Л.П., Ворначев А.О., Леу С.О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / за наук. ред. Л.П. Пуховської. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.

169. Ревина О. Стандарт качества Investors in People. Менеджер по персоналу (23.0.2006). URL: https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=324. (дата звернення: 15.12.2018).

170. Розсоха О.В., Берестов І.В., Шаповал Г.В. Технологія моніторингу рівня професійної підготовки персоналу господарства перевезень залізничного транспорту. *Інформаційно-керуючі системи на залізничному транспорті.* 2017. № 3. С. 3-9

171. Романчук Н.О., Романчук Н.І. Компетентнісний підхід в освіті: концепції, суть, зміст. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер. Педагогічні науки.* 2018. № 4. С. 119-122.

172. Рот-Сєров Є.В. Знання в діяльності промислових підприємств: види, сутність та зміст. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки.* 2017. Вип. 25(2). С. 15-17.

173. Савченко В. Модернізація процесу навчання завдяки застосуванню інтерактивних освітніх технологій. *Нова педагогічна думка.* 2018. № 3. С. 55-57.

174. Савченко В.А. Розвиток персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2008. 512 с. URL: https://pidruchniki.com/82005/ menedzhment/rozvitok_personalu. (дата звернення: 25.06.2018).

175. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с. URL: https://library.if.ua/book/104/7026.html. (дата звернення: 19.03.2018).

176. Савченко В.А., Гемма М.Д. Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2016. № 1. С. 42-51.

177. Сагайдак М.П., М.О. Хмелевський, М.А. Теплюк. Сучасні тенденції та можливості для сталого інноваційного розвитку економіки України в контексті індустрії 4.0. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2018. № 5(2). С. 139-143.

178. Сапеліна Н.В. Стан та перспективи інноваційного розвитку економіки України. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2011. № 33. С. 256-258.

179. Сардак С.Е., Новосьолова А.С. Фінансування управління та розвитку персоналу. *Економіка та суспільство.* 2018. № 19. С. 927-935.

180. Сахно В., Біліченко В., Іванушко О. Визначення вагових коефіцієнтів для побудови математичної моделі коректування періодичності проведення технічного обслуговування і ремонту. *Вісник машинобудування та транспорту.* 2017. № 2. URL: https://vmt.vntu.edu.ua/index.php/vmt/article/view/109. (дата звернення: 10.07.2018).

181. Семикіна М.В., Орлова А.А. Оцінка пріоритетів у мотивації професійного розвитку робітників. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2014. № 1. С. 85-92.

182. Семів Л.К. Співробітництво освіти, науки, бізнесу в реалізації стратегії регіонального розвитку України. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України.* 2014. Вип. 3. С. 455-462.

183. Семів Л.К., Гузар У.Є. Модифікація категорії «трудова діяльність» в умовах розвитку економіки знань. *Економічний форум.* 2017. № 1. С. 238-243.

184. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999.

185. Сидоренко О.П., Макуха С.М. Трансформація змісту і функцій знання в умовах глобалізації та змін у некласичній і постнекласичній науках. *Вісник соціально-економічних досліджень.* 2018. № 3. С. 9-17.

186. Синенко С.І., Гончаренко Н.М. Навчання протягом життя як складова європейської соціальної моделі неперервної освіти в умовах цивілізаційної кризи. ScienceRise. *Педагогічна освіта.* 2015. № 12(5). С. 27-33.

187. Ситник О.Ю. Розвиток персоналу шляхом налагодження соціального діалогу в Україні крізь призму міжнародного досвіду. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2017. Вип. 11. С. 140-144.

188. Сігаєва Л.Є., Білобровко Т.І. Моніторинг якості професійної підготовки майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки.* 2015. Вип. 68. С. 190-195.

189. Сікора Я.Б. Використання методів управління знаннями для організації електронного навчання. *Інформаційні технології і засоби навчання.* 2017. Т. 61, вип. 5. С. 162-174.

190. Скляр Є.П. Розвиток персоналу підприємства із застосуванням моделей компетенцій. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.* 2015. № 6. С. 151-154.

191. Словник української мови: в 11 томах. Том 8, 1977. URL: http://sum.in.ua/s/rozvytok/. (дата звернення: 19.03.2018).

192. Смутчак З.В., Ситник О.Ю., Легінькова Н.І. Інноваційний розвиток персоналу в контексті впровадження стандарту. *Вісник Одеського національного університету. Сер. Економіка.* 2015. Т. 20, Вип. 3. С. 212-217.

193. Соболєв В.О. Управління знаннями як фактор конкурентоспроможності підприємства. *Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки.* 2008. Вип. 1. С. 209-211.

194. Стародубцев В.В., Колос Ю.Ю., Шалімова Н.С., Магопець О.А. Розвиток соціально-трудового потенціалу як стратегічна мета. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2011. Вип. 19. С. 139-144.

195. Статистичний щорічник України за 2014 рік. Державна служба статистики України. К., 2015. 586 с.

196. Статистичний щорічник України за 2017 рік. Державна служба статистики України. К., 2018. 541 с.

197. Стеченко Д.М. Стратегічне управління знаннями в інноваційній діяльності корпоративних утворень. *Теоретичні та прикладні питання економіки.* 2014. Вип. 1. С. 60-69.

198. Сторожук О.В., Немченко Т.А. Оцінка відповідності людського потенціалу потребам розвитку регіону. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2015. №3 (1). С. 72-76.

199. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід: монографія / В.О. Радкевич, Л.П. Пуховська, О.В. Бородієнко, О.П. Радкевич, Н.В. Базелюк, Н.М. Корчинська, С О. Леу, В.В.Артемчук; за заг. ред. В.О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.

200. Ткач Т.В. Організація та управління формальною і неформальною освітою особистості. *Теорія і практика сучасної психології.* 2011. Вип. 2. С. 64-68.

201. Ткачук В.О., Казанцева О.А. Сертифікація персоналу як компонента професійного розвитку працівників підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука».* 2017. №16(1). С. 78-83.

202. Ткачук О.В. Система безперервної професійної підготовки кадрів: перспективи розвитку у вимірі економіки знань: Соціальні аспекти інтелектуальної економіки: монографія. Київ: Видавничий дім «Корпорація», 2009. С. 203-213.

203. Токмакова І.В., Войтов І.М., Діденко Я.В. Розвиток технологій управління знаннями на підприємствах. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2017. № 60. С. 258-264.

204. Топчий Т.В. Безперервна освіта як системне середовище формування особистості. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. Філософія, філософія права, політологія, соціологія.* 2014. № 3. С. 222-228.

205. Трохимець О.І., Ткачук О.В. Регулювання конкурентоспроможності вищої освіти України в контексті сучасних тенденцій, зокрема соціального партнерства. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво*. 2018. № 2. С. 75-82.

206. Ушенко Н.В. Освітні потреби в умовах розбудови економіки знань. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки.* 2013. № 4. С. 22-31.

207. Ушенко Н.В., Минаєва В.В. Система управління формуванням та використанням персоналу. *Бізнес-навігатор.* 2019. Вип. 1. С. 105-109.

208. Хаєцька О.П., Вертелецький М.В. Аналіз динаміки ВВП України та інших країн світу. *Ефективна економіка.* 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka. com.ua/?op=1&z=6067. (дата звернення: 17.05.2018).

209. Холявко Н. Напрями трансформації співробітництва секторів підприємництва та вищої освіти в умовах інформаційної економіки. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2017. № 3. С. 20-27.

210. Хромов М. Європейський досвід удосконалення розвитку людського капіталу на базі управління освітою і професійною підготовкою персоналу. *Україна: аспекти праці.* 2010. № 8. С. 44-49.

211. Цесарський Ф.А. Ділові якості працівника і можливості їх закріплення в трудовому договорі. *Право та інновації.* 2016. № 1. С. 146-151.

212. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь – 2017. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. URL: http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/un-in-ukraine-publications/4203-2017-natsionalna-dopovid-tsili-staloho-rozvytku-ukraina-iaka-vyznachaie-bazovi-pokaznyky-dlia-dosiahnennia-tsilei-staloho-rozvytku-tssr. (дата звернення: 11.03.2019).

213. Цюцюра М.І., Криворучко О.В. Особливості та принципи ціннісно-орієнтованого підходу в управлінні змістом освіти. *Управління розвитком складних систем.* 2015. Вип. 21(1). С. 99-104.

214. Цюцюра С.В., Криворучко О.В., Цюцюра М.І. Практика застосування ключових показників ефективності та впровадження системи

цільового управління. *Управління розвитком складних систем.* 2012. Вип. 11. С. 79-85.

215. Чала О.В. Трансформація знань як чинник інноваційного розвитку. *Вісник Міжнародного слов'янського університету. Сер. Економічні науки.* 2012. Т. 15, №2. С. 21-25.

216. Чепелюк М.І. Корпоративна культура в контексті управління знаннями організації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки.* 2017. Вип. 27(2). С. 74-77.

217. Червінська Л.П. Проблематика змісту праці в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2017. №1. С. 117-124.

218. Череп О.Г., Морозов Є.Д. Інноваційний розвиток економіки України: стан та проблематика. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки.* 2017. № 4. С. 136-143.

219. Черняєва А.О. Зарубіжний досвід регулювання політики інвестування у робітничі кадри. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2018. Вип. 23. С. 341-345.

220. Чечель О. Принципи та механізми державного регулювання економіки. *Демократичне врядування.* 2014. Вип. 13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2014_13_8. (дата звернення: 15.07.2018).

221. Шабельникова Є.А. Умови та критерії формування інноваційної моделі розвитку національної економіки. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2014. №2(1). С. 215-222.

222. Шапошников К.С. Вплив інституційного середовища на інноваційний розвиток економіки регіону. *Причорноморські економічні студії.* 2018. Вип. 29(2). С. 34-36.

223. Шатун В.Т. Концепція навчання впродовж життя як визначальний елемент стратегії Європейського Союзу щодо формування конкурентоспроможного суспільства. *Наукові праці Чорноморського*

державного університету імені Петра Могили. Сер. Державне управління. 2016. Т. 281, Вип. 269. С. 118-122.

224. Шаульська Л.В., Лаушкін О.М. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу. *Економіка і організація управління.* 2014. Вип. 1-2. С. 13-18.

225. Швець І.Б., Полиця А.О. Створення системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. *Вісник Одеського національного університету. Економіка.* 2013. Т. 18, Вип. 3(3). С. 39-43.

226. Швиданенко Г.О. Ціннісно-орієнтована модель управління підприємством. *Стратегія економічного розвитку України.* 2016. № 39. С. 51-59.

227. Швиданенко Г.О., Бойченко К.С. Цінності як ресурс інноваційного розвитку суб'єкта господарювання. *Бізнес Інформ.* 2017. № 3. С. 148-153.

228. Шевчук В.О. Теоретичні аспекти становлення інноваційної моделі розвитку економіки. *Економічний вісник університету.* 2018. Вип. 37(1). С. 198-207.

229. Шендерук О.Б. Теоретичний аналіз професіоналізму як психолого-акмеологічного та педагогічного поняття. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра.* 2018. № 1. С. 209-224.

230. Шкода М.С. Регуляторна інноваційна політика розвинених країн світу та перспективи зміни курсу вітчизняної економіки на інноваційний тип розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки.* 2016. Вип. 21(2). С. 46-51.

231. Штейнбрехер Д.О. Стратегія управління знаннями у наукоємних проектах авіаційної галузі. *Авиационно-космическая техника и технология.* 2017. № 4. С. 112–119.

232. Щербан Т.Д. Емпатія та емоційний інтелект як основа моделей управління конфліктами. *Збірник наукових праць Національної академії*

Державної прикордонної служби України. Сер. Психологічні науки. 2017. № 3. С. 261-274.

233. Ягупов В.В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота.* 2015. Т. 175. С. 22-28.

234. Язиков О.І. Моніторинг якості професійно-технічної освіти як складова інформаційного та управлінського забезпечення системи ПТО. *Професійна освіта: теорія і практика.* 2006. №1. С. 106-121.

235. Ярова І. Антикризовий моніторинг у професійному та громадському середовищі адміністративно-територіального утворення. *Публічне адміністрування: теорія та практика.* 2014. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2014_2_29. (дата звернення: 08.09.2018).

236. Яхно Т.П., Гусаковська Т.О. Теоретико-методологічні засади формування паритету державного регулювання національної економіки та ринкового саморегулювання. *Проблеми економіки.* 2017. № 3. С. 123-129.

237. Яцун О.В. Дослідження результатів державного регулювання та тенденцій професійного розвитку кадрів в Україні. *Людина, бізнес, держава : реалії та перспективи соціального та інноваційного розвитку :* зб. доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 17 квіт. 2014 р. Кіровоград : КОД, 2014. С. 237-238.

238. Яцун О.В. Еволюційні підходи державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні. *Актуальні проблеми використання економічного потенціалу : держава, регіон, підприємство :* матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. студ. та молодих учених, 10-11 квіт. 2014 р. Донецьк : Донбас, 2014. С. 66-67.

239. Яцун О.В. Напрями державного регулювання професійного розвитку кадрів в Україні. *Економіка : реалії часу і перспективи :* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 лют. 2014 р. Одеса : ОНПУ, 2014. Том 1. С. 95-97.

240. Adult Learners in Digital Learning Environments (EAC-2013-0563). Final Report. European Union, 2015. URL: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14407&langId=en. (Last accessed: 01.08.2018).

241. Arnkil, R., Järvensivu, A., Koski, P. and Piirainen, T. 2010. Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. University of Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere.

242. Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms (second edition). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf. (Last accessed: 15.08.2018).

243. Cedefop (2017). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 2: Results of a survey among European VET experts. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 64. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. URL: http://dx.doi.org/10.2801/548024. (Last accessed: 20.08.2018).

244. Cedefop European public opinion survey on vocational education and training : Cedefop research paper, No 62. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. 132 p. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/5562_en.pdf. (Last accessed: 23.08.2018).

245. Cerkez E.B. Vocational education and training in Europe – Romania : Cedefop ReferNet VET in Europe reports / Elena-Beatrice Cerkez, Dana-Carmen Stroie, ZoicaElena Vlăduț. 2016. 69 p. URL: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_RO.pdf. (Last accessed: 28.08.2018).

246. Charlton, Emma. The internet has a language diversity problem (13 Dec 2018). URL: https://www.weforum.org/agenda/2018/12/chart-of-the-day-the-internet-has-a-language-diversity-problem. (Last accessed: 09.01.2019).

247. Code de l'éducation. Article L335-5. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArtic le=LEGIARTI000006524828. (Last accessed: 30.08.2018).

248. Davos. World economic forum. URL: https://www.weforum.org/focus/davos-2019. (Last accessed: 18.03.2019).

249. Des Monk and Songhao Li. Lifelong learning: Rhetoric or reality?/ University of Central Lancashire, Lancashire Business School Working Papers № 3. ISSN № 174220628. December 2004. URL: http://www.uclan.ac.uk/facs/ lbs/research/working_2papers/no3.doc. (Last accessed: 03.09.2018).

250. Dolan S. Managing by Values: A Corporate Guide to Living, Being Alive, and Making a Living in the 21st Century / S. Dolan, S. Garcia, B. Richley. 2006.

251. Education at a Glance 2018. OECD Indicators. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en. (Last accessed: 12.03.2019).

252. Goldstein J. Informal Jewish education: the training of the educators. ATID Project (29.04.2013). URL: www.atid.org/journal/journal98/ Goldstein.doc. (Last accessed: 01.08.2018).

253. Groenez, S., Desmedt, E. & Nicaise, I. (2007). Participation in lifelong learning in the EU – 15: the role of macro-level determinants. European Conference for Education Research.Ghent

254. Hardach, Sophie. Speaking more than one language can boost economic growth (06 Feb 2018). URL: https://www. weforum.org/agenda/2018/02/speaking-more-languages-boost-economic-growth. (Last accessed: 30.05.2018).

255. Horpynchenko O., Levchenko A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital. Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization : Conference Proceedings : International Scientific-Practical Conference. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing. P. 159-161.

256. Horpynchenko O., Levchenko A. Strategic directions for the professional development of the employees in Ukraine. Economic Innovative

potential of socio-economic systems : the challenges of global world : Conference Proceedings : International Scientific-Practical Conference. Part II, June 30, 2016. Lisbon: Baltija Publishing. P.27-29.

257. Human Development Indicators and Indices: 2018 Statistical Update. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). URL: hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_ statistical_update.pdf/. (Last accessed: 20.03.2019).

258. ITALY: Implementing Lifelong Learning Strategies in Europe/ Contact Persons: Mr. Roger O'Keeffe, Mrs. Luce Pepin/ Brussels, December 2003. URL: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/. (Last accessed: 05.09.2018).

259. Koukku A. Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Finland / A. Koukku, M. Kyrö. Finnish National Board of Education, 2014. 53 p. URL: http://nord-vet.dk/indhold/uploads/History-of-Finnish-VET-29062014final.pdf. (Last accessed: 10.09.2018).

260. Koukku A. Vocational education and training in Europe – Finland / A. Koukku, P. Paronen. Cedefop ReferNet VET in Europe reports, 2016. 47 p. URL: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_FI.pdf. (Last accessed: 12.09.2018).

261. Levchenko A., Kuzmenko H., Horpynchenko O. The economic benefits of lifelong learning in terms of innovative model of economy: comparative analysis. Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2018). Technical University of Košice, 2018. P. 548-556.

262. Levchenko A.O., Horpynchenko O.V. Impact of Lifelong Learning on Innovative Processes in EU Countries. Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2017). Technical University of Košice, 2017. P. 462-469.

263. Levchenko O.M, Levchenko A.O., Horpynchenko O.V, Tsarenko I.O. The impact of lifelong learning on the country's development in dimension of innovative oriented economy: comparative analysis. Journal of Applied Economic Sciences. Craiova, 2018. Volume XIII, Winter, Number 7(61): P. 2076-2083.

264. Levchenko O.M, Levchenko A.O., Horpynchenko O.V, Tsarenko I.O. The Impact of Higher Education on National Economic and Social Development: Comparative Analysis. Journal of Applied Economic Sciences. Craiova, 2017. Volume XII, Summer, Number 1, 3(49). P. 850-862.

265. Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries/ A World Bank Report/ Washington, D.C. URL: http://wwwl.worldbank.org/education/pdf/Lifelong Learning_GKE.pdf. (Last accessed: 24.10.2018).

266. Lifelong learning in the Netherlands/ Cedefop Pano2 rama series; 21. Luxembourg, 2002. URL: http://worldcatlibraries.org/wcpa/ow/ 5e6ce307158. (Last accessed: 11.07.2018).

267. Lifelong learning: citizens' views. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/4025_en.pdf. (Last accessed: 13.11.2018).

268. Lifelong Learning: the implications for the universities in the EU/ Prepared by Prof. Nikos Kokosalakis, Prof. Maurice Kogan /Reference Period: from 121121998 to 312 1022000/ FINAL REPORT, Contract no: SOE22CT9822043, Project no: PL980025. URL: http://improving2 ser.sti.jrc.it/default/page.gx. (Last accessed: 01.10.2018).

269. Ministry of Education and Culture, Finland. URL: http://www.minedu.fi. (Last accessed: 25.12.2018).

270. Olofsson J. The future of VET in the Nordic Countries / J. Olofsson, D. Persson // Nord Vet. 2014. URL: http://nord-vet.dk/indhold/uploads/ report1a_se.pdf. (Last accessed: 03.12.2018).

271. Olofsson J. The Swedish Model of Vocational Education and Training: Establishment, Recent Changes and Future Challenges / Jonas Olofsson, Daniel Persson Thunqvist. Nord-VET, 2014. 30 p. URL: http://nord-vet.dk/ indhold/uploads/Report-1A-TheSwedish-Model-of-VET-final-2014.pdf 213. (Last accessed: 05.12.2018).

272. Pigeaud R. Vocational education and training in Europe – France : Cedefop ReferNet VET in Europe reports. Centre Inffo, 2016. 68 p. URL: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_FR.pdf. (Last accessed: 20.11.2018).

273. Richardson, Harry W. The State of Regional Economics: A Survey Article. International Regional Science Review, 1978, vol. 3, issue 1, P. 1-48.

274. The future of vocational education – learning from the Nordic countries. Nord-VET. 2014. URL: http://nord-vet.dk/indhold/uploads/conf_publ-13.5.16.pdf. (Last accessed: 14.11.2018).

275. The Global Competitiveness Report 2016-2017. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/ TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf. (Last accessed: 01.08.2018).

276. The Global Competitiveness Report, 2018. World Economic Forum. URL: www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobal CompetitivenessReport2018.pdf. (Last accessed: 22.01.2019).

277. The Global Information Technology Report, 2016. World Economic Forum. URL: www3.weforum.org/docs/GITR2016/ WEF_GITR_Full_Report.pdf. (Last accessed: 06.12.2018).

278. The Global Innovation Index, 2018: Energizing the World with Innovation. Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization, 2018. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/ wipo_pub_gii_2018.pdf. (Last accessed: 12.03.2019).

279. The Global Talent Competitiveness Index, 2019: Entrepreneurial Talent and Global Competitiveness. INSEAD, the Adecco Group, and Tata Communications. URL: https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2019/01/GTCI-2019-Report.pdf/. (Last accessed: 20.03.2019).

280. The World Bank Group. URL: https://www.worldbank.org/. (Last accessed: 31.07.2018).

281. Trends Shaping Education 2010. OECD. URL: http://www.oecd.org/fr/education/ceri/trendsshapingeducation2010.htm. (Last accessed: 23.05.2018).

282. Virolainen M. Recent Finnish VET Reforms and Innovations: Tackling The Current Challenges / Maarit Virolainen, Marja-Leena Stenström. Nord-VET, 2015. URL: http://nord-vet.dk/indhold/uploads/Innovations-in-VET-in-Finland-2015.pdf. (Last accessed: 27.11.2018).

283. Vocational education and training in Europe – Poland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports. / [Chłoń-Domińczak, A.] // Cedefop ReferNet Poland. 2016. URL: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ 2016_CR_PL.pdf. (Last accessed: 20.11.2018).

284. Vocational education and training in Greece / Vassileia Vretakou, Panagiotis Rousseas / Cedefop Panorama series; 59/ Luxembourg, 2003. URL: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/ panorama/5135_en.pdf. (Last accessed: 29.11.2018).

285. Yatsun O. Modern Approaches to Organization of Personnel Professional Development at Enterprise. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2013. Вип. 24. С. 194-201.

ДОДАТКИ

Додаток А

Міжнародні компаратори інноваційного розвитку та професійного навчання працівників за країнами світу

Країни	Індекс глобальної конкуренто-спроможності	Глобальний інноваційний індекс	Індекс кластеризації	Індекс людського розвитку	Індекс якості професійної підготовки	Індекс навчання протягом життя	Працівники розумової праці	Індекс мережевої готовності
Норвегія	16 (78,2)	19 (52,63)	19 (64,6)	1 (0,953)	10 (69,8)	9 (81,49)	8 (69,0)	4 (5,8)
Австралія	14 (78,9)	20 (51,98)	41 (53,8)	3 (0,939)	21 (64,8)	17 (73,57)	10 (66,9)	16 (5,5)
США	1 (85,6)	6 (59,81)	1 (79,5)	13 (0,924)	2 (78,6)	2 (88,52)	13 (65,7)	5 (5,8)
Японія	17 (78,0)	16 (54,36)	21 (63,2)	24 (0,901)	23 (64,2)	18 (73,31)	14 (65,7)	24 (5,3)
Німеччина	3 (82,8)	9 (58,03)	2 (75,4)	5 (0,936)	7 (73,1)	11 (79,42)	11 (66,2)	15 (5,6)
Франція	17 (78,0)	16 (54,36)	21 (63,2)	24 (0,901)	23 (64,2)	18 (73,31)	14 (65,7)	24 (5,3)
Італія	31 (70,8)	31 (46,32)	4 (74,5)	28 (0,880)	44 (57,3)	43 (48,84)	38 (48,2)	55 (4,4)
Великобританія	8 (82,0)	4 (60,13)	10 (69,8)	14 (0,922)	28 (62,0)	12 (78,89)	12 (66,0)	8 (5,7)
Росія	43 (65,6)	46 (37,90)	95 (41,4)	49 (0,816)	67 (51,2)	58 (43,98)	23 (59,7)	41 (4,5)
Україна	**83 (57,0)**	**43 (38,52)**	**106 (37,3)**	**88 (0,751)**	**63 (51,5)**	**94 (30,39)**	**41 (46,0)**	**64 (4,2)**
Польща	37 (68,2)	39 (41,67)	67 (46,6)	33 (0,865)	106 (42,4)	64 (40,79)	39 (47,7)	42 (4,5)
Казахстан	59 (61,8)	74 (31,42)	120 (34,4)	58 (0,800)	92 (45,8)	85 (33,62)	53 (40,3)	60 (4,2)
Грузія	66 (60,9)	59 (35,05)	117 (34,8)	70 (0,780)	131 (34,9)	122 (16,83)	98 (22,5)	58 (4,3)
Чехія	29 (71,2)	27 (48,75)	47 (50,5)	27 (0,888)	31 (61,3)	30 (58,48)	32 (53,1)	36 (4,7)
Румунія	52 (63,5)	49 (37,59)	119 (34,5)	52 (0,811)	80 (48,4)	106 (27,75)	57 (37,2)	66 (4,1)
Латвія	42 (66,2)	34 (43,18)	73 (46,0)	41 (0,847)	82 (48,0)	68 (39,71)	47 (43,3)	32 (4,8)
Індія	58 (62,0)	57 (35,18)	26 (60,4)	130 (0,640)	33 (60,6)	38 (51,53)	97 (23,0)	91 (3,8)
Гондурас	101 (52,5)	105 (24,95)	71 (46,0)	133 (0,617)	77 (48,9)	62 (42,63)	69 (34,2)	94 (3,7)
Нігерія	115 (47,5)	118 (22,37)	94 (41,5)	157 (0,532)	137 (32,2)	82 (33,89)	72 (33,1)	119 (3,2)

Джерело: складено автором на основі [257; 276; 277; 278; 279].

Додаток Б

Стандартизовані значення показників блоку А «Формування професійних знань населення» у 2017 році

Регіони	A_1	A_2	A_3	A_4	A_5	A_6	A_7	A_8	$A_{заг}$
Вінницька	0,76040	1,00000	0,76906	0,20708	0,17465	0,65785	0,60389	0,86659	**0,62994**
Волинська	0,85366	0,67094	0,60987	0,13813	0,20843	0,71240	0,77280	0,77619	**0,59280**
Дніпропетровська	0,88666	0,40598	0,77578	0,29037	0,27916	0,80331	0,69507	0,89416	**0,62881**
Донецька	0,81349	0,66667	0,62556	0,13674	0,06033	0,71240	0,61136	0,91180	**0,56729**
Житомирська	0,79914	0,84615	0,93498	0,13697	0,18967	0,69917	0,59043	0,87211	**0,63358**
Закарпатська	0,85079	0,50855	0,19507	0,11916	0,12615	0,42314	0,54709	0,53583	**0,41322**
Запорізька	0,89383	0,72650	0,55157	0,30056	0,32766	0,66612	0,68012	0,89526	**0,63020**
Івано-Франківська	0,71162	0,73932	0,55157	0,20268	0,23008	0,69917	0,67713	0,73980	**0,56892**
Київська	0,76184	0,72222	0,41031	0,10944	0,13886	0,77355	0,68759	0,85447	**0,55729**
Кіровоградська	0,81492	0,92308	0,71525	0,08885	0,13510	0,64298	0,57549	0,89526	**0,59886**
Луганська	0,84648	0,78632	0,54933	0,28760	0,07130	0,62975	0,55456	0,90187	**0,57840**
Львівська	0,83931	0,87607	0,64126	0,39149	0,37038	0,92893	0,85650	0,98677	**0,73634**
Миколаївська	0,82353	0,69658	0,76906	0,18718	0,21478	0,63306	0,56951	0,89195	**0,59821**
Одеська	0,85653	0,62393	0,67937	0,33225	0,38828	0,66116	0,56353	0,81918	**0,61553**
Полтавська	0,86801	0,70940	0,61883	0,25567	0,25433	0,74050	0,70254	1,00000	**0,64366**
Рівненська	0,88809	0,74359	0,52242	0,14368	0,26848	0,64298	0,66069	0,79383	**0,58297**
Сумська	0,80344	0,75214	0,53363	0,27071	0,25318	0,75868	0,75635	0,87652	**0,62558**
Тернопільська	0,65710	0,91026	1,00000	0,37205	0,29706	0,65289	0,72347	0,94818	**0,69513**
Харківська	0,91105	0,51709	0,85426	0,51874	0,45987	0,83802	0,76383	0,89526	**0,71976**
Херсонська	0,84648	0,79487	0,66592	0,16034	0,21363	0,63967	0,59940	0,81257	**0,59161**
Хмельницька	0,84505	0,84615	0,40807	0,18556	0,18822	0,68760	0,64723	0,89857	**0,58831**
Черкаська	0,90244	0,62821	0,53587	0,20245	0,29734	0,88099	0,66816	0,89305	**0,62607**
Чернівецька	0,84505	0,62393	0,90583	0,20407	0,26126	0,51736	0,52616	0,67255	**0,56953**
Чернігівська	0,96126	0,50427	0,51345	0,11985	0,17523	0,77190	0,70852	0,89305	**0,58094**
м. Київ	1,00000	0,34615	0,79148	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	0,98236	**0,89000**

Примітка: всі показники блоку А належать до стимуляторів.

Джерело: розраховано автором.

Додаток В

Стандартизовані значення показників блоку В «Використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці» у 2017 році

Регіони	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5	B_6	B_7	B_8	$B_{заг}$
Вінницька	0,89482	0,57009	0,30313	0,04000	0,87375	0,45021	0,31718	0,11058	**0,44497**
Волинська	0,78964	0,48800	0,38189	0,25000	0,86799	0,43601	0,30380	0,39924	**0,48957**
Дніпропетровська	0,93851	0,71765	0,66897	0,16667	0,79217	0,63688	0,17102	0,46117	**0,56913**
Донецька	0,79935	0,41781	0,71324	0,05556	0,89456	0,25832	0,15287	0,88004	**0,52147**
Житомирська	0,91262	0,56481	0,37452	0,14286	0,97770	0,44325	0,37113	0,13676	**0,49046**
Закарпатська	0,87055	0,58095	0,35662	0,16667	0,92281	0,34509	1,00000	0,15014	**0,54910**
Запорізька	0,89320	0,57009	0,46860	0,03846	0,87960	0,55638	0,19565	0,77904	**0,54763**
Івано-Франківська	0,88997	0,71765	0,19675	0,11111	0,96691	0,36667	0,31304	0,23991	**0,47525**
Київська	0,93851	0,93846	1,00000	0,33333	0,73669	0,51653	0,30380	0,84830	**0,70195**
Кіровоградська	0,86246	0,50000	0,50785	0,11111	0,81677	0,48371	0,34286	0,17964	**0,47555**
Луганська	0,88511	0,36747	0,27954	0,05556	0,89761	0,15655	0,21176	0,62938	**0,43537**
Львівська	0,90939	0,81333	0,49744	0,33333	0,86230	0,48822	0,27692	0,33301	**0,56424**
Миколаївська	0,91909	0,59223	0,36194	0,10000	0,83492	0,44884	0,32143	0,44818	**0,50333**
Одеська	0,90777	0,83562	0,45327	0,20000	0,77353	0,47040	0,30508	0,22956	**0,52190**
Полтавська	0,87379	0,50833	0,68310	0,09091	0,78743	0,56953	0,22930	0,31562	**0,50725**
Рівненська	0,89159	0,52586	0,19675	0,08333	1,00000	0,40075	0,22857	0,31757	**0,45555**
Сумська	0,92880	0,67033	0,27794	0,08333	0,94265	0,49523	0,28685	0,39113	**0,50953**
Тернопільська	0,82524	0,51261	0,34767	0,11111	0,95985	0,37289	0,37113	0,13588	**0,45455**
Харківська	0,98058	1,00000	0,76984	0,14286	0,87086	0,54404	0,30000	0,30986	**0,61475**
Херсонська	0,90939	0,54955	0,23951	0,04167	0,74716	0,40429	0,51429	0,32783	**0,46671**
Хмельницька	0,88511	0,68539	0,41631	0,10000	0,89456	0,42130	0,29388	0,29374	**0,49879**
Черкаська	0,91748	0,59804	0,42174	0,01351	0,82188	0,47904	0,28016	0,14799	**0,45998**
Чернівецька	0,91586	0,72619	0,19478	0,20000	0,84839	0,33122	0,57143	0,05109	**0,47987**
Чернігівська	0,90777	0,54464	0,50000	0,10000	0,91003	0,48016	0,41143	0,18062	**0,50433**
м. Київ	1,00000	0,88406	0,74046	1,00000	0,71274	1,00000	0,32287	1,00000	**0,83252**

Примітка: показники B_1, B_6, B_8 належать до стимуляторів, решта показників блоку В – до дестимуляторів.

Джерело: розраховано автором.

Додаток Д

Стандартизовані значення показників блоку С «Навчання і розвиток працівників» у 2017 році

Регіони	C_1	C_2	C_3	C_4	C_5	C_6	C_7	C_8	$C_{заг}$
Вінницька	0,60000	0,53571	0,44565	0,46154	0,14045	0,12039	0,06278	0,61604	**0,37282**
Волинська	0,51429	0,64286	0,48551	0,64336	0,94382	0,08478	0,04933	0,42833	**0,47403**
Дніпропетровська	0,74286	0,88571	0,47464	0,51049	0,55618	0,12669	0,08969	0,83618	**0,52780**
Донецька	0,88571	0,94286	1,00000	0,19930	0,06742	0,01922	0,02242	0,63481	**0,47147**
Житомирська	0,48571	0,57143	0,40580	0,43357	0,44944	0,05736	0,06726	0,61092	**0,38519**
Закарпатська	0,82857	0,56429	0,52899	0,45804	0,23596	0,10684	0,07175	0,34471	**0,39239**
Запорізька	0,62857	1,00000	0,18841	0,56294	0,89888	0,16640	0,21076	1,00000	**0,58199**
Івано-Франківська	0,31429	0,72143	0,86594	0,92657	0,88764	0,11188	0,12556	0,70819	**0,58269**
Київська	0,80000	0,47143	0,42391	0,43706	0,35955	0,06429	0,06278	0,55290	**0,39649**
Кіровоградська	0,45714	0,67857	0,46377	0,55245	0,38202	0,04192	0,04933	0,53413	**0,39492**
Луганська	1,00000	0,65714	0,57246	0,39161	0,12360	0,03530	0,05381	0,44710	**0,41013**
Львівська	0,22857	0,57143	0,68116	0,63287	0,56180	0,25622	0,23767	0,53584	**0,46319**
Миколаївська	0,28571	0,69286	0,44928	1,00000	0,69663	0,04822	0,08072	0,84983	**0,51291**
Одеська	0,40000	0,49286	0,60507	0,49301	0,30899	0,22250	0,15695	0,47611	**0,39444**
Полтавська	0,60000	0,82143	0,44203	0,48601	0,37079	0,11125	0,08969	0,85836	**0,47244**
Рівненська	0,40000	0,73571	0,73188	0,51049	0,74719	0,07312	0,02691	0,66894	**0,48678**
Сумська	0,48571	0,72143	0,32609	0,60490	0,55618	0,17208	0,12108	0,76451	**0,46900**
Тернопільська	0,34286	0,56429	0,33696	0,67832	0,21910	0,13678	0,13453	0,68259	**0,38693**
Харківська	0,42857	0,70714	0,67391	0,88811	1,00000	0,37283	0,35426	0,83959	**0,65805**
Херсонська	0,34286	0,63571	0,56884	0,51748	0,46067	0,10968	0,13004	0,68089	**0,43077**
Хмельницька	0,45714	0,66429	0,46014	0,40909	0,40449	0,10180	0,08520	0,39932	**0,37268**
Черкаська	0,40000	0,51429	0,48913	0,56993	0,50000	0,08951	0,10762	0,45051	**0,39012**
Чернівецька	0,28571	0,60000	0,63406	0,41259	0,24157	0,07154	0,08969	0,28840	**0,32794**
Чернігівська	0,37143	0,59286	0,27899	0,64336	0,60674	0,06335	0,08969	0,43003	**0,38455**
м. Київ	0,34286	0,50000	0,17391	0,81119	0,68539	1,00000	1,00000	0,78669	**0,66251**

Примітка: всі показники блоку С належать до стимуляторів.

Джерело: розраховано автором.

Додаток Е

Стандартизовані значення показників блоку D «Результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників» у 2017 році

Регіони	D_1	D_2	D_3	D_4	D_5	D_6	D_7	D_8	$D_{заг}$
Вінницька	0,28173	0,54804	0,12636	0,54971	0,38796	0,15823	0,01624	0,90254	**0,37135**
Волинська	0,23708	0,56940	0,03252	0,52528	0,33777	0,14420	0,03208	0,91695	**0,34941**
Дніпропетровська	0,42660	0,39146	0,03813	0,62317	0,48104	0,28231	0,14803	0,83390	**0,40308**
Донецька	0,45450	0,40925	0,80082	0,69726	0,22135	0,08711	0,03637	0,83983	**0,44331**
Житомирська	0,22761	0,49466	0,05439	0,52411	0,37076	0,13260	0,02338	0,89153	**0,33988**
Закарпатська	0,15846	0,32028	0,12849	0,57072	0,29530	0,09510	0,03276	0,82458	**0,30321**
Запорізька	0,35186	0,67972	1,00000	0,61634	0,46783	0,19485	0,06657	0,84492	**0,52776**
Івано-Франківська	0,22325	0,77224	0,03359	0,54549	0,34893	0,14981	0,08276	0,83898	**0,37438**
Київська	0,42126	0,39146	0,18516	0,64553	0,44648	0,42130	0,11209	0,89576	**0,43988**
Кіровоградська	0,29629	0,80427	0,19170	0,52016	0,36269	0,16285	0,00900	0,88983	**0,40460**
Луганська	0,26037	0,35587	0,00801	0,52645	0,14612	0,03248	0,02556	1,00000	**0,29436**
Львівська	0,26523	0,54093	0,12933	0,57396	0,39212	0,20366	0,05923	0,84153	**0,37575**
Миколаївська	0,28658	0,95730	0,15177	0,60251	0,38909	0,20730	0,02298	0,89492	**0,43905**
Одеська	0,29459	0,55872	0,02844	0,58752	0,43009	0,19948	0,07197	0,88305	**0,38173**
Полтавська	0,49066	0,37011	0,07531	0,58833	0,41769	0,23836	0,09343	0,82966	**0,38794**
Рівненська	0,20820	0,20996	0,00358	0,54001	0,34499	0,11209	0,01828	0,85000	**0,28589**
Сумська	0,23344	0,72954	0,22267	0,53399	0,39327	0,13445	0,02141	0,81864	**0,38593**
Тернопільська	0,18903	0,97865	0,05663	0,49879	0,31242	0,14426	0,00537	0,83475	**0,37749**
Харківська	0,30138	1,00000	0,35928	0,56075	0,41515	0,15330	0,03077	0,86525	**0,46074**
Херсонська	0,21257	0,55160	0,11583	0,52465	0,35706	0,14890	0,02598	0,87119	**0,35097**
Хмельницька	0,22980	0,20285	0,00958	0,53327	0,37576	0,17464	0,01694	0,88729	**0,30377**
Черкаська	0,27809	0,86833	0,20032	0,54261	0,36014	0,14150	0,03476	0,86271	**0,41106**
Чернівецька	0,13589	0,51601	0,02174	0,50480	0,31413	0,07026	0,00800	0,84237	**0,30165**
Чернігівська	0,24703	0,34164	0,14436	0,50615	0,36663	0,15331	0,05320	0,85254	**0,33311**
м. Київ	1,00000	0,73665	0,21234	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	0,89407	**0,85538**

Примітка: всі показники блоку D належать до стимуляторів.

Джерело: розраховано автором.

КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. В.Чорновола, 38, м.Кропивницький-22, 25022, тел. 22-28-37, факс 22-35-64,
e-mail: public@gutszn.kr-admin.gov.ua, код в ЄДРПОУ 03197612

_____ №_____

на № 117/15 від 05.02.2019

ДОВІДКА
про використання результатів і пропозицій дисертаційної роботи Горпинченко Ольги Володимирівни, поданої на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін»

Департаментом соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації розглянуто та позитивно оцінено матеріали дисертаційного дослідження.

Пропозиції, представлені в дисертації, враховані в роботі департаменту в контексті реалізації державної політики з питань соціально-трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції, а саме під час розробки програмних документів щодо:

- використання результатів інтегральної оцінки впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників на мезорівні задля формування пріоритетів кадрової політики регіону;
- активізації соціального діалогу з питань поліпшення організації професійного розвитку працівників;
- сприяння підвищенню мотивації персоналу до продуктивної праці та використання результатів професійного навчання у практичній діяльності;
- мінімізації негативних тенденцій трудової міграції кваліфікованих фахівців за межі держави.

Довідка надана до спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 по захисту дисертації Горпинченко О.В. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством.

ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТУ **О. ДОГАРОВ**

Кіровоградська обласна державна адміністрація
Департамент соціального захисту населення
23-03.2-17/1291/0.2303 від 02.04.2019

МІСЬКА РАДА МІСТА КРОПИВНИЦЬКОГО
Департамент з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій
вул. Велика Перспективна, 41, м. Кропивницький, 25022, *тел./факс: 24 48 50,*
e-mail: ekonomika@krmr.gov.ua

19.03.2019 № 1116/21-9
на № _____ від _____

ДОВІДКА
про використання результатів дисертаційного дослідження Горпинченко Ольги Володимирівни на тему: «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін»

Упродовж 2017-2018 років результати дисертаційного дослідження Горпинченко О.В. на тему: «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін» обговорювалися та отримали схвальну оцінку під час проведення:

- галузевої сесії «Енергоефективність. Енергозбереження» інвестиційного форуму «TIME to INVEST» (12 травня 2017 року);
- галузевої сесії «Марафон можливостей для бізнесу муніципального інвестиційного форуму «TIME to INVEST» (28 листопада 2017 року);
- галузевої сесії «Експорт як шлях до інвестицій» муніципального інвестиційного форуму «TIME to INVEST» (30 травня 2018 року); муніципального інвестиційного форуму «TIME to INVEST»:
- проблеми і перспективи розвитку готельного і ресторанного бізнесу у Кропивницькому» у рамках Міжнародної агропромислової виставки «AgroExpo-2018» (28 вересня 2018 року).

Практичне застосування рекомендацій, представлених за результатами дисертаційного дослідження Горпинченко О.В., у діяльності департаменту з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького сприятиме науково обґрунтованому визначенню перспектив задоволення кадрових потреб підприємств, установ та організацій регіону висококваліфікованими фахівцями, здатними до інноваційної праці, підвищенню рівня професійної компетентності зайнятих як одного з ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання на національному та міжнародному рівнях.

В.о. директора департаменту,
начальника управління економіки **Т. ЛОМОВА**

Погоджено

Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів ради **А. ПАЛИВОДА**

КОНФЕДЕРАЦІЯ ВІЛЬНИХ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ
ВІЛЬНА ПРОФСПІЛКА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
03150, м. Київ, вул.. Велика Васильківська, 65
Тел: 287-72-83, 284-33-05; e-mail: info@kvpu.org.ua
e-mail: vponu@i.ua

№55 від 10.10.2018р.

ДОВІДКА

про прийняття до практичного впровадження рекомендацій дисертаційного дослідження Горпинченко Ольги Володимирівни на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін»

Науково-методичні розробки Горпинченко Ольги Володимирівни, викладача кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету, виконані у рамках дисертаційної роботи «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін», знайшли практичне застосування у роботі «Вільної профспілки освіти і науки України». Визнано практично цінними рекомендації стосовно підвищення ролі професійних спілок у налагодженні конструктивного соціального діалогу з роботодавцями, органами державної влади та місцевого самоврядування з питань забезпечення інституційної взаємодії усіх зацікавлених сторін щодо організації високоефективного професійного розвитку працівників, відображення у колективних договорах обов'язків як роботодавців, так і працівників щодо участі в системі безперервного професійного навчання, фінансування такого навчання та використання його результатів, сприяння зацікавленості у підвищенні професійної компетентності, забезпечення належних умов та стимулів для працівників, які мають високий інноваційно-інтелектуальний потенціал.

Голова Вільної профспілки
освіти і науки України В. Фундовний

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
Державна акціонерна компанія
«Автомобільні дороги України»

03151, м.Київ, вул.Антоновича, 51 тел.287-15-03, факс: 287-15-27
E-mail: mail@rou.org.ua

18.12.2018 № 191
На № _____

До Спеціалізованої вченої ради
К 23.073.03

Про впровадження результатів дисертаційного дослідження у навчальний процес

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Горпинченко Ольги Володимирівни «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін»

Надана в тому, що викладач кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету Горпинченко Ольга Володимирівна, в межах теми дисертаційного дослідження розробила і представила до розгляду науково-практичні рекомендації щодо моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників, підвищення ефективності організації професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційних підходів до провадження трудової діяльності, стимулювання персоналу до інноваційної праці та практичного застосування сучасних знань у роботі, запровадження диференційованого підходу до оцінювання результатів праці.

Надані науково-практичні рекомендації визнано доцільними до практичного застосування, зважаючи на нагальну необхідність реформування діючої системи організації праці і стимулювання персоналу, суттєвого підвищення якості виконуваних робіт, оптимізації структури управління, застосування провідного міжнародного досвіду в діяльності організації.

Т.в.о. Голови Правління Р.В. Косинський

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

проспект Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006,
тел.: 55-92-34, факс 55-92-53, E-mail: rektor@kntu.kr.ua, код ЄДРПОУ 02070950

12.09.18 №37-15/958
На № _____

До Спеціалізованої вченої ради
К 23.073.03

Про впровадження результатів дисертаційного дослідження у навчальний процес

Довідка
про використання результатів дисертаційного дослідження
викладача кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»
ЦНТУ Горпинченко Ольги Володимирівни
на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму
професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін»

Цим засвідчуємо, що результати та пропозиції дисертаційної роботи викладача кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність» ЦНТУ Горпинченко Ольги Володимирівни на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін» щодо впровадження сучасних моделей державного регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін, визначення шляхів вдосконалення стратегії та механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні знайшли практичне використання у навчальному процесі Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання навчальних дисциплін «Мотивація персоналу», «Людський розвиток», «Управління командами», «HR-менеджмент», «Кадрова безпека».

Перший проректор В.М. Кропівний