

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.2.61](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.2.61)

УДК 331.108

*О. В. Горпинченко,
викладач, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький*

SWOT-АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

*О. V. Horpynchenko
Lecturer, Central Ukrainian National Technical University*

SWOT-ANALYSIS OF THE TRANSFORMATION'S PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN UKRAINE

У статті визначено особливості процесу трансформації професійного розвитку, зокрема в умовах реформування системи професійного розвитку працівників в Україні. Розкрито поняття професійний розвиток працівників, виокремлено загальні підходи та акцентовано увагу на основних відмінностях у трактуванні поняття. Визначено вплив професійного розвитку працівників на рівень конкурентоспроможності підприємств та держави в цілому з огляду на трансформаційні перебудови країн транзитивної економіки. Проаналізовано тенденції розвитку систем професійного розвитку в зарубіжних країнах та можливості адаптації позитивного досвіду для національної економіки. Представлено матрицю SWOT-аналізу, з точки зору сильних та слабких сторін, можливостей та загроз професійного розвитку працівників в Україні. Запропоновано заходи з підвищення ефективності державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні.

The article outlines the peculiarities of the transformation's process of professional development, in particular, in the context of reforming the professional development of employees in Ukraine. The concept of professional development of employees is revealed, the general approaches are highlighted and attention is focused on the main differences in the interpretation of the concept. The author identifies the central element of human resources: knowledge, skills, which are constantly accumulated, transformed and updated in the process of labor activity. Education is not limited to the sphere of education, it is also a critical factor in the areas of employment and social security, economic growth and so on. The formation and implementation of an effective system of professional development of employees is an essential condition for the achievement of a high level of development in the world and national markets for domestic enterprises are investigated. The influence of professional development of employees on the level of competitiveness of enterprises and the state as a whole in the light of the transformational restructuring of the countries of the transitive economy is determined. The tendencies of development of systems of professional development in foreign countries and possibilities of adaptation of positive experience for the national economy are analyzed. The world tendencies of professional development of workers, formed under the influence of social-economic, organizational and technical challenges, are considered. The analysis of factors of the external and internal environment of professional development of workers in our state is carried out. The matrix of SWOT analysis is presented, in

terms of strengths and weaknesses, opportunities and threats of professional development of employees in Ukraine. The measures of increasing the efficiency of state regulation of professional development of employees in Ukraine are proposed. Using and introducing the experience of the leading countries of the world, ie introducing a parallel system of "learning-work-learning", increasing the use of ICT in all spheres of society's life are proposed.

Ключові слова: *трансформаційний процес; транзитивна економіка; професійний розвиток працівників; безперервний професійний розвиток; SWOT-аналіз.*

Keywords: *transformation's process; transitive economy; professional development; lifelong learning; SWOT-analysis.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. В період становлення економіки знань, 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 має довготривалий характер, а повинна 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.

Світова практика свідчить, що стан безперервного професійного розвитку працівників перебуває в центрі уваги різноманітних міжнародних інститутів. На міжнародному рівні велика увага приділяється саме стимулюванню як працівників, так і роботодавців для постійного, системного професійного розвитку, таким чином група Світового банку прагне підтримувати країни, які вимагають фінансування або технічної допомоги для досягнення цілей сталого розвитку, який в свою чергу передбачає що до 2030 року доступ до якісної освіти та безперервного навчання повинні мати абсолютно всі незалежно від віку та соціального стану.

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 [1].

Так, на Всесвітньому економічному форумі в Давосі розглядалося питання в сферах розвитку економіки та зайнятості, зокрема було визначено 10 актуальних професійних знань та навичок сучасного працівника, на нашу думку, одними з найважливіших 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 [2].

Для національної економіки безперервний професійний розвиток працівників дозволяє значно зменшити рівень безробіття, а це, в свою чергу, дозволить заощадити кошти на соціальні виплати, підвищити рівень соціального добробуту населення, з іншого боку, це дозволяє уникнути потенційних 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» довше залишатися в гарному психо-фізіологічному та моральному стані та сприяє підвищенню тривалості життя населення, що засвідчує міжнародна статистика.

Таким чином, відмічаємо, що з огляду на аспект різноманітності, дослідження зарубіжного досвіду є досить актуальним, особливо це стосується країн транзитивної економіки, які функціонують в умовах трансформаційної перебудови, що вимагає зміщення акцентів на процес безперервного професійного розвитку працівників, з огляду, що увага світової спільноти до цього питання не тільки не зменшується, а лише постійно зростає, а це унеможливило такі країни, як Україна, залишатись осторонь процесів глобальної трансформації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання професійного розвитку працівників розглядається у працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених. Значний внесок у розробку теоретичних основ трансформації процесу професійного розвитку працівників зробили такі вчені: М. Армстронг, Д. Белл, Н.Бонтіс, Е. Тоффлер, Д.Богиня, І. Гнибіденко, В.Колпаков, А. Колот, О. Крушельницька, О.Кузнєцова, Е.Лібанова та ін.

Грішнова О.А. розглядає забезпечення в Україні сталого людського розвитку як мети соціально-економічної політики держави, а також розглядає процес професійного розвитку з точки зору «витрати-вигоди» [3]. Левченко О.М. концентрує увагу на дослідженнях державного механізму регулювання професійного розвитку працівників [4]. Савченко В.А. розглядає професійний розвиток особистості як процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, що охоплює оволодіння нею потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей. Проте вважаємо, що, в цілому, досліджень трансформації процесу професійного розвитку працівників в Україні недостатньо, що і виступає об'єктом дослідження [5].

Не вирішені раніше питання, що є частиною загальної проблеми. Дане дослідження висвітлює аспект трансформаційних змін та актуалізації професійного розвитку працівників в Україні, з огляду на те що дане питання не було достатньо висвітлене раніше з позиції застосування методики SWOT-аналізу при дослідженні сильних та слабких сторін, можливостей та загроз.

Мета статті. Здійснити аналіз процесу трансформації професійного розвитку працівників в Україні, визначити роль і місце професійного розвитку працівників для підвищення конкурентоспроможності підприємств та визначити сильні та слабкі сторони, можливості та загрози, використовуючи методику SWOT-аналізу та надати рекомендації щодо покращення існуючої ситуації в Україні в цілому.

Основний матеріал.

Потреби організації у безперервному удосконаленні з метою підтримки своєї конкурентоспроможності спрямовують їхні зусилля на використання цілого набору методів підготовки кадрів як на робочому місці, так поза ним, з метою покращення основних показників своєї діяльності.

Невід'ємною умовою досягнення високого рівня розвитку на світовому і національному ринках для вітчизняних підприємств є формування і впровадження ефективної системи професійного розвитку працівників.

Кожна соціально-економічна система має дві рушійні сили – бажання вижити (зберегти себе, мати визначену стабільність) і прагнення розвиватися (самоудосконалюватися). Однак у сучасних умовах на зміну старої парадигми „спочатку збереження, потім розвиток” прийшла нова парадигма „збереження через розвиток”, що дозволяє уникнути саморуйнування соціально-економічної системи за рахунок вчасного реагування на зміни в навколишньому середовищі, об'єктивні і суб'єктивні чинники [6, с.6].

Так, В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб визначають людський розвиток як процес розширення свободи вибору людини та досягнутий рівень добробуту людей. При цьому, сталий людський розвиток ґрунтується на справедливості у межах одного й кількох поколінь і дає змогу нинішнім та майбутнім поколінням якнайкраще використовувати свої потенційні здібності в економічній, політичній, соціальній та культурних сферах [7, с. 383].

Професійний розвиток – це процес підготовки співробітників до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, вирішенню нових завдань, спрямований на усунення розбіжностей між вимогами до робітника та якостями реальної людини [8, с. 191].

В.А. Савченко визначає розвиток персоналу як багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем [5].

Отже, розглянувши погляди науковців на поняття «професійний розвиток» можна зробити власний висновок, що це безперервний процес організаційно-економічних заходів підприємства та особистості у сфері навчання, підвищення вмінь та навичок персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації, контролю за цим процесом, забезпечення власних службово-професійних інтересів розвитку в результаті чого поліпшуються головні показники діяльності підприємства і зростає його конкурентоспроможність.

На думку Л.І. Антошкіної, слід розрізняти поняття „навчання упродовж життя” і „безперервна освіта”. Так, „навчання упродовж життя” вказує на те, що освіта триває все життя у різних формах: дитячих освітніх установах, школах, закладах позашкільної підготовки, закладах вищої освіти, закладах післядипломної освіти, шляхом самоосвіти. „Безперервна освіта” – це освіта для дорослих, тих, хто вже закінчив школу. Пост-шкільна освіта не повинна обмежуватися навчальним закладом. Вона має включати, крім вищої і професійної освіти, перепідготовку кадрів, освіту на робочому місці й інші доступні особам усіх вікових груп програми формальної й неформальної освіти, що забезпечують безперервність навчання [9].

З 70-х років ХХ ст. ідея навчання упродовж життя почала відтворювати широке уявлення про освітній процес, де первинна освіта покликана закласти основи уміння вчитися. Безперервна освіта дозволяє не лише засвоювати потоки нової інформації задля професійного зростання. Вона виходить за межі робочого часу і охоплює три рівні: особистий і культурний розвиток, соціальний розвиток і професійний розвиток.

У розвинених країнах світу на частку нових знань, що втілюються у нових технологіях, обладнанні та організації виробництва, припадає від 70 до 85% приросту ВВП, в Україні ж – лише 6% [10].

Потужний потенціал інтенсифікації економіки міститься саме в розвитку людини та її інтелектуальних можливостей. Земля, капітал і природні ресурси не змогли зрівнятися з інформацією та знаннями за їх впливом на суспільно-економічний розвиток. Країни, що визначили їх власними пріоритетами, досягли надзвичайно високих результатів.

В умовах сучасної економіки особливу важливість набувають питання, пов'язані із потребою формування інноваційної моделі економіки, а це, в свою чергу, неможливо без налагодженої системи професійної освіти, підготовки та підвищення професійного рівня працівників, здатних працювати в умовах економіки знань, зокрема, активно створювати, використовувати та оновлювати знання. Адже саме навчання протягом життя відкриває перспективи безперервного розвитку як працівника, підприємства, так і держави в цілому. На міжнародному рівні не втрачають своєї актуальності питання розвитку людини як особистості, навчання протягом життя та місця людини в сучасному світі, де значну частку починає займати штучна праця.

Світові тенденції професійного розвитку працівників формуються 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.

Серед конкурентних переваг підприємств все більш помітним стає домінування тих, що забезпечуються за рахунок професійного розвитку кадрів, зокрема, інтелектуального потенціалу, кваліфікаційних характеристик працюючих, здатності до ефективної роботи в команді, формування сильної корпоративної культури. За рахунок них підприємство має змогу досягнути решти конкурентних переваг, більш ефективно використовуючи фінансові та матеріальні ресурси, впроваджуючи інновації та новітні технології.

Для аналізу існуючої ситуації, що склалася відносно процесу професійного розвитку працівників на національному рівні в нашій країні єдиного комплексного підходу не існує, проте вважаємо за необхідне, розглянути цей процес з різних сторін, 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) [11].

Проведений аналіз факторів зовнішнього та внутрішнього середовища професійного розвитку працівників в нашій державі дав змогу сформуванню конкретний перелік його слабких та сильних сторін, а також загроз та можливостей (табл. 1).

Таблиця 1.

SWOT-аналіз професійного розвитку працівників в Україні

Можливості (шанси)	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> - збільшення частки молоді зі знаннями іноземної мови - інтенсивний розвиток ІКТ - розвиток інноваційного сектору економіки - збільшення обсягів неформальних та інформальних методів навчання - збільшення якості виготовлення продукції та послуг - вихід на нові ринку збуту товару - формування сучасних цінностей працівників 	<ul style="list-style-type: none"> - не конкурентоздатний попит на працівників на міжнародному рівні - можливість відтоку професійних кадрів після підвищення кваліфікації - відсутність інфраструктури, що забезпечувала б професійний розвиток працівників
Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> - розроблено Рамку кваліфікацій - розгалужена система ЗВО, що можуть надавати додаткові освітні послуги - наявність високої частки 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 	<ul style="list-style-type: none"> - низька оплата праці - ускладнено в'їзд іноземних фахівців - низька якість робочих місць - соціальна і політична нестабільність - низький рівень залучення іноземних інвестицій у реальний сектор економіки - виведення іноземного капіталу закордон - погіршення умов для ведення бізнесу - відсутність професійних стандартів у структурі системи кваліфікації - велика кількість працівників перед пенсійного віку - відсутність державної підтримки працівників, які підвищують кваліфікацію - великі фінансові затрати на підвищення кваліфікації працівників - небажання працівників до навчання - відсутність матеріальних та моральних стимулів до розвитку - відсутність належної правової бази для професійного розвитку - відсутність єдиного механізму визнання набутих знань неформальним методом працівником

Джерело: [сформовано автором]

Як видно з таблиці 1, існує ціла низка слабких сторін та загроз, але поряд з цим трансформація процесу професійного розвитку має ряд переваг для економічного та соціального розвитку держави, зокрема:

підвищення конкурентних переваг працівників, зменшення рівня безробіття, зниження трудової міграції, можливість впровадження та адекватного використання сучасних технологій на підприємствах тощо.

Висновки та напрямки подальших досліджень. Таким чином, в умовах трансформації процесу професійного розвитку працівників зростає його роль не лише для самих працівників, а і для підприємств та держави в цілому. Досліджуючи світові тенденції професійного розвитку працівників спостерігається підвищення ролі розвитку особистості, її компетенцій, знань, вмінь та навичок. Аналіз показав, різні підходи вчених до визначення пріоритетних напрямків професійного розвитку працівників, проте спільним є те, що це безперервний процес удосконалення своїх особистісних та професійних якостей, що сприятимуть не лише розвитку працівника, а й підприємства, галузі, держави. Нами було визначено сильні, слабкі сторони, можливості та загрози професійного розвитку працівників в Україні та, вважаємо за необхідне, зосередити увагу на таких ключових моментах: використовувати та впроваджувати досвід провідних країн світу, тобто впроваджувати паралельну систему «навчання-робота-навчання»; підвищити використання ІКТ у всіх сферах життєдіяльності суспільства; постійно удосконалювати нормативно-правову базу, що регулюватиме професійний розвиток працівників в Україні.

Після виконання всіх зазначених вимог необхідно виробити власну стратегію розвитку економіки знань, яка має належно забезпечуватися з боку держави, насамперед її керівництва. Проте, вважаємо за доцільне, в подальших дослідженнях, зосередити свою увагу на побудові сценаріїв стратегічних альтернатив професійного розвитку працівників в Україні.

Література.

1. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<http://www.niss.gov.ua/articles/252/>].
2. Горпинченко О.В. Формування системи безперервної професійної підготовки в умовах становлення інноваційної моделі економіки України / О.В. Горпинченко; Збірник наукових праць. Економіка і організація управління. ДоНУ. Випуск 3, 2016. - С. 383-390.
3. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
4. Levchenko, O.M., Levchenko, A.O., Horpynchenko, O.V., Tsarenko, I.O. (2017). The impact of higher education on national economic and social development: comparative analysis. *Journal of Applied Economic Sciences*, Volume XII, Summer, 3(49): pp. 850 – 862. (*Scopus*) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154>
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Масленникова Н.П. Управление развитием организации. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2002. – 304 с.
7. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О. А., Керб Л.П. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
8. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
9. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
10. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
11. Казакова Н.А. Современный стратегический анализ. Учебник и практикум для магистратуры. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/45472/ekonomika/suchasniy_strategichniy_analiz
12. Horpynchenko O.V., Levchenko O.A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing, 356 p., (P. 159-161)
13. Levchenko, A. Impact of lifelong learning on innovative processes in EU countries / A. Levchenko, O. Horpynchenko CEFE 2017 – Central European Conference in Finance and Economics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170>
14. O.M. Levchenko, A.O. Levchenko, O.V Horpynchenko, I.O. Tsarenko. 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, Issue 7(61). P. 2076 – 2083. (*Scopus*) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/8518>

References.

1. Osvita protiahom zhyttia: svitovi dosvid i ukrainska praktyka (2018), available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/> (Accessed 18 December 2018).
2. Horpynchenko O.V. (2016), “ Formation of a system of continuous professional training in conditions of formation of an innovative model of Ukrainian economy”, *Zbirnyk naukovykh prats. Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia. DoNU*, vol. 3, pp. 383-390.
3. Hrishnova, O. A. (2006), *Liudskyi rozvytok* [Human Development], Kyiv, Ukraine.

4. Levchenko, O. Levchenko, A. Horpynchenko, O. and Tsarenko, I. (2017), "The impact of higher education on national economic and social development: comparative analysis", *Journal of Applied Economic Sciences*, vol. 12, pp. 850 – 862, available at: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154> (Accessed 15 February 2019).
5. Savchenko, V. A. (2002), *Upravlinnia rozvytkom personalu* [Personnel Management], Kyiv, Ukraine.
6. Maslenykova, N.P. (2002), *Upravlenie razvitiem organizacii* [Management of organization development] Moscow, Russia.
7. Vasylychenko, V.S. Hrynenko, A.M. Hryshnova, O. A. and Kerb L.P. (2005). *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Management of labor potential], Kyiv, Ukraine.
8. Vesnyn, V.R. (2001), *Prakticheskij menedzhment personala* [Practical personnel management], Moscow, Russia.
9. Antoshkina, L.I. (2005), *Ekonomika vyshchoi osvity: tendentsii ta perspektyvy reformuvannia* [Economics of Higher Education: Trends and Prospects for Reform], Kyiv, Ukraine.
10. Levchenko, O.M. (2009), *Profesionalnyi potentsial: rehuliatorni mekhanizmy innovatsiinoho rozvytku* [Professional potential: regulatory mechanisms of innovation development], Kirovohrad, Ukraine.
11. Kazakova, N.A. (2016), *Sovremennyj strategicheskij analiz*, available at: https://stud.com.ua/45472/ekonomika/suchasnyj_strategichnij_analiz (Accessed 15 February 2019).
12. Horpynchenko O. and Levchenko, A. (2016), "Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital", *Baltija Publishing*, pp. 159-161.
13. Levchenko, A. and Horpynchenko, O. (2017), "Impact of lifelong learning on innovative processes in EU countries" available at: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170> (Accessed 15 February 2019).
14. Levchenko, O.M. Levchenko, A.O. Horpynchenko, O.V. and Tsarenko, I.O. (2018), "The impact of lifelong learning on the country's development in dimension of innovative oriented economy: comparative analysis", *Journal of Applied Economic Sciences*, vol. 13, pp. 2076 – 2083. available at: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154> (Accessed 15 February 2019).

Стаття надійшла до редакції 20.02.2019 р.