

Левченко А.О.,
кандидат економічних наук, доцент,
Горпинченко О.В.,
викладач,
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

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

У рамках концепції навчання впродовж життя прийнято розрізняти формальну, неформальну та інформальну освіту (рис. 1).

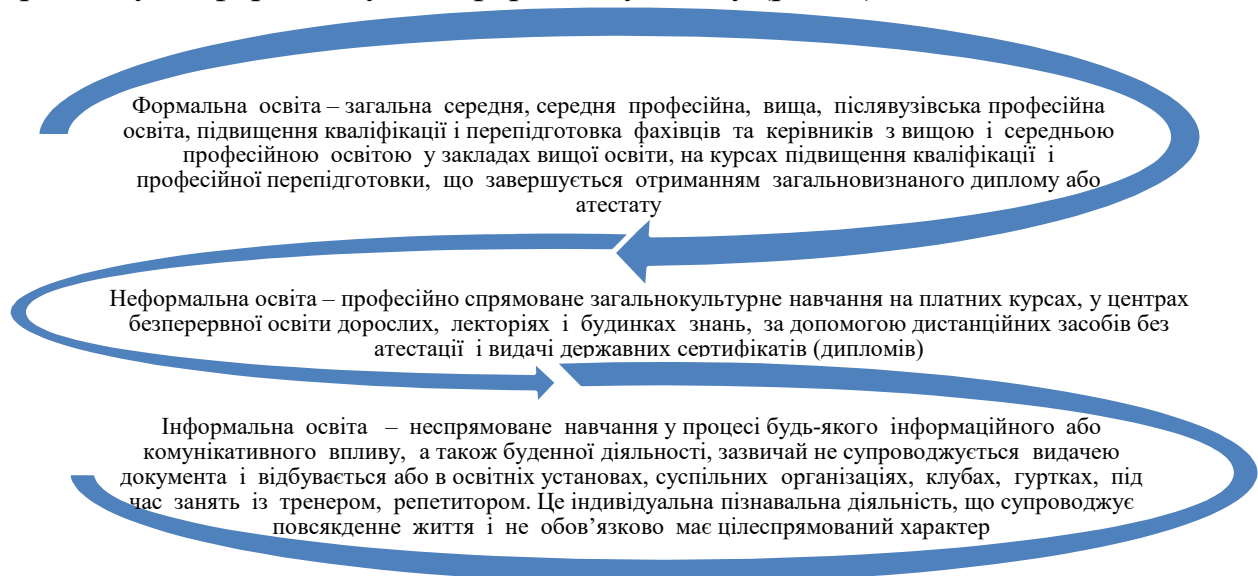


Рис. 1. Типологія видів освіти у рамках концепції навчання впродовж життя

Джерело: складено на основі [6]

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 [7].

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.

Щодо класифікації форм і методів організації професійного розвитку працівників необхідно зацентрувати увагу, що за сучасних умов цифровізації 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 [5].

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.

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 [4].

Систематизація видів професійної діяльності в Україні здійснюється на основі Національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [2]. 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 [1].

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.

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. 2).

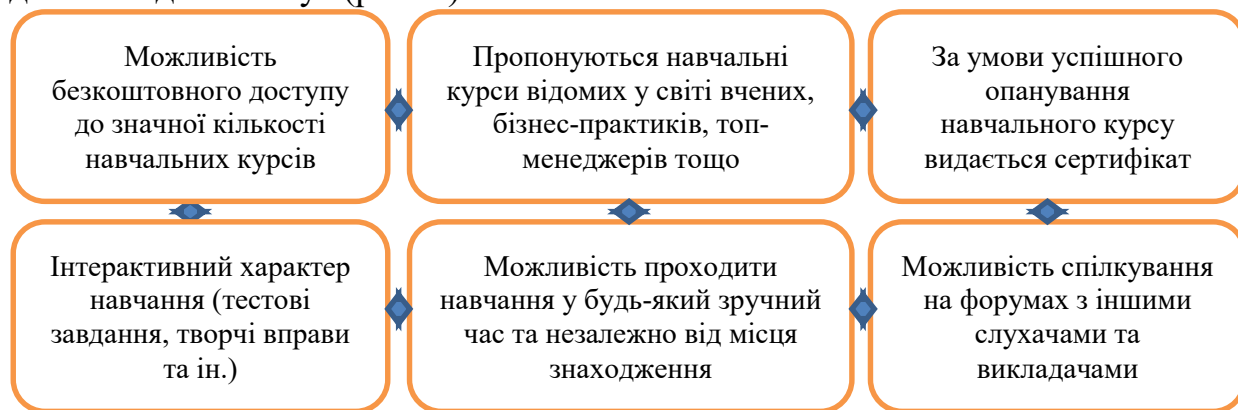


Рис. 2. Переваги використання масових відкритих онлайн-курсів (МООС)

Джерело: складено авторами

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

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.

В умовах інноваційних змін ключовою особливістю регулювання професійного розвитку працівників є застосування знаннеорієнтованого підходу, сучасних методів управління знаннями, врахування категорії цінностей та впровадження гуманістичного підходу, аспектів 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).

Таким чином, до актуальних аспектів реалізації концепції навчання впродовж життя в умовах цифровізації економіки вважаємо за доцільне віднести [3; 8]: регулювання процесів трансферу освітньо-професійних знань; запровадження компетентнісного підходу; розвиток вмінь раціонально та ефективно працювати з надвеликими обсягами інформації з використанням сучасних ІКТ; реалізацію smart-підходу до організації професійного

навчання; стимулювання працівників до постійного саморозвитку, що сприятиме зростанню продуктивності трудової діяльності та інноваційному розвитку економіки; забезпечення злагодженої взаємодії усіх ключових стейкхолдерів процесу професійного розвитку працівників, враховуючи концепцію моделі четвертинної спіралі (Quadruple Helix); здійснення прогнозування кадрових потреб та потреб у підвищенні кваліфікації працівників на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях; диверсифікацію джерел фінансування професійного розвитку працівників; сприяння переходу від навчання, орієнтованого на засвоєння знань, до навчання персоналу вмінню вчитися й створювати нові знання; сприяння розвитку інтелектуального потенціалу й емоційного інтелекту; врахування під час навчання індивідуалізованих потреб особистості та тенденцій глобалізації під час розширення обміну знаннями у світовій спільноті; широке застосування дистанційних форм організації навчання, активних та інтерактивних методів участі у навчальному процесі; приділення значної уваги розвитку навичок роботи у команді; сприяння практичній орієнтованості навчальних курсів; впровадження стратегічного підходу щодо організації професійного розвитку й створення передумов для реалізації результатів навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 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: 15.09.2019).
2. 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: 01.09.2019).
3. Левченко А.О. Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2018. Вип. 1. С. 124-134.
4. Савченко В. Модернізація процесу навчання завдяки застосуванню інтерактивних освітніх технологій. *Нова педагогічна думка*. 2018. №3. С. 55-57.
5. Семів Л.К., Гузар У.Є. Модифікація категорії «трудова діяльність» в умовах розвитку економіки знань. *Економічний форум*. 2017. №1. С. 238-243.
6. Ткач Т.В. Організація та управління формальною і неформальною освітою особистості. *Теорія і практика сучасної психології*. 2011. Вип. 2. С. 64-68.
7. 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.
8. 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.*