

## ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ У ВИМІРІ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ПАРАДИГМИ

Ефективне функціонування кожного суб'єкта господарювання визначає насамперед ступінь розвитку його персоналу. Підходи щодо формування розвитку персоналу є багатограним і складним поняттям, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Безумовно, розвиток персоналу – це 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 [2, с.17].

Головним ресурсом будь – якої економіки на сучасному етапі розвитку є людський капітал. За даними Всесвітнього банку в структурі національного багатства багатьох розвинених країн людський капітал складає 2/3 від сумарної величини. В країнах Північної та Центральної Америки, Західної Європи та Східної Азії він складає  $\frac{3}{4}$  від загальної величини національного багатства.

Інвестиції в людський капітал – це джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж капіталовкладення в матеріально-речові фактори виробництва та землю. У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільше вигідними як із погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства, тому що дають досить значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Важливим важелем на всіх етапах становлення системи професійного розвитку працівників була держава. В індустріальному суспільстві для визнання кваліфікації працівника необхідно було мати диплом про відповідний рівень кваліфікації, в постіндустріальний період з'являються нові форми визнання кваліфікації, такі як: сертифікації, визнання кваліфікації, отриманої неформальними та інформальними методами [3, с.66].

Концепція безперервного розвитку стала актуальною ще півстоліття тому. Саме тоді, з початком науково-технічної революції, в усьому світі звернули увагу на те, що професійні знання старіють швидше, ніж відбувається процес їх отримання в повному циклі освіти. А найголовніше, відбулася принципова зміна і переосмислення ролі людини у виробництві. Зараз саме персонал є стратегічним ресурсом організації і ключовим фактором її довгострокового і стабільного функціонування.

Згідно концепції інформаційного суспільства, у постіндустріальну епоху економічний розвиток держав буде ґрунтуватися не на матеріальних активах, а насамперед на якості та кількості знань про процеси, які відбуватимуться у соціально-економічному середовищі [1].

Одним із показників якості людських ресурсів є індекс людського розвитку (вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття, як основних характеристик людського потенціалу), за даними показником Україна посідає 83 місце, що свідчить про високий рівень розвитку країни, проте за показником ВВП на душу населення Україна посідає 111 місце, така асиметрія пояснюється низьким рівнем заробітної плати, невисоким показником оновлення знань, та низьким рівнем життя громадян.

Зважаючи на вищевикладене перспективи подальших досліджень в даному напрямі пов'язані перш за все з пошуком ефективних заходів оновлення знань працівників на підприємствах, що в свою чергу сприятиме підвищенню їх рівня життя.

### **Література**

1. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 292 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/104.html>.
3. Яцун О.В. Еволюційні підходи державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні: Матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених – Донецьк: Донбас. – 276 с.