

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Карасенко М.О.,

*студентка кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: karasenkomarina@gmail.com*

В сучасному світі розвиток персоналу є одним з найважливіших факторів успішної діяльності організації. Необхідність швидкого пристосування до ринкових умов, які безупинно змінюються, підсилює потребу у більш високому рівні загальної та професійної освіти, безперервному навчанні працівників, розвитку в них здатності до творчості та постійного відновлення.

Підвищення кваліфікації займає особливе місце у навчанні персоналу і є основним способом забезпечення відповідності кваліфікації працівників сучасному рівню розвитку науки, техніки і технологій. Підвищення кваліфікації персоналу проводиться для відновлення теоретичних і практичних знань, умінь і навичок відповідно до постійно зростаючих вимог державних освітніх стандартів і особливостей розвитку організації.

Дослідження проблематики освітнього рівня трудового потенціалу України свідчить про те, що він недостатньо високий і не відповідає вимогам інноваційної економіки. При цьому експерти дають низьку оцінку кадровій складовій інноваційної діяльності та звертають увагу на низький рівень підготовленості кадрів, їхню незацікавленість в інноваційному розвитку.

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Професійний розвиток - це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує або буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків.

Постійні зміни в професійних структурах роблять проблему професійного зростання педагога актуальною. Актуалізуються завдання становлення нової професійної компетентності кадрів освіти, формування педагога нового типу і стилю професійної діяльності.

Основним показником визначення ефективності функціонування системи освіти є її якість. Якість освіти залежить від ефективності організації професійного навчання персоналу. Одним із методів є самоосвіта педагогів. Самоосвіта для педагога – «це усвідомлена потреба в постійному вдосконаленні своєї професійної діяльності з акцентом на її соціалізацію, на створення умов для розвитку особистості і соціально значущих якостей вчителя та особистості кожного учня» [2].

Для досягнення професійного зростання доречно використовувати систему принципів педагогічного стимулювання. Для стимулювання професійного розвитку педагогів необхідно виявляти і враховувати індивідуальну мотивацію.

Отже, сучасні педагоги повинні володіти комп'ютерною грамотою, високою культурою, мати добрі знання іноземної мови, бути ініціативними і відповідальними людьми, мати потребу в постійному збагаченні та оновленні знань, бути здатними до інноваційної діяльності. Учителі повинні бути відкритими до змін і водночас толерантними до існуючої організації навчання.

Список використаних джерел:

1. *Адміністративний менеджмент для магістрів: підручник/ за заг. ред.: О. М. Теліженка, С. В. Глівенко. - Суми: Університетська книга, 2016. - 872 с.*
2. *Санжарівська Н. В. Самоосвітня діяльність педагогів / Н. В.Санжарівська // Управління школою. — 2010. — №8. — С. 17-19.*
3. *Саруханов К. Як готувати кадри для підприємств / К. Саруханов // Проблеми теорії і практики управління. - 2014. - № 4. — С. 71-76.*
4. *Балабанова, Л. В. Управління персоналом : підручн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : ЦУЛ, 2011. — 468 с.*
5. *Василенко Н. Портфоліо педагога й учня в системі управління освітою / Н. Василенко // Управління школою. — 2010. — № 30 (294).*