

ОСОБЛИВОСТІ ВИБОРУ ФОРМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОГО ПІДРОЗДІЛУ

<https://doi.org/>

© Вільчак Л. В., Передало Х. С., 2023

Розглянуто різні підходи щодо сутності трактування поняття «професійний розвиток». Охарактеризовано різні форми професійного розвитку працівників, зазначено значимість вибору конкретної форми для розвитку компанії та проблеми, які виникають при цьому. Розроблено етапи вибору форм професійного розвитку для працівників зовнішньоекономічного підрозділу та наочно представлено використання методики TOPSIS для вибору оптимальної форми професійного розвитку працівника на прикладі конкретного підприємства.

Ключові слова: професійний розвиток, форма, працівник, зовнішньоекономічний підрозділ, TOPSIS

Постановка проблеми

Правильний вибір форм професійного розвитку є, на сьогодні, досить актуальним питанням у всіх сферах діяльності, оскільки, стан економіки напряму залежить від якості роботи персоналу підприємств, які діють на ринку та формують рівень їх конкурентоспроможності. Майже кожна організація стикається з даною темою, оскільки чим більше знань та практичних навиків є у працівників, тим вищий рівень економічного успіху підприємства та його опірність негативним явищам. Однак, даний вибір утруднюється значним різноманіттям форм професійного зростання, не бажанням керівництва побачити вигоду від роботи більш кваліфікованих осіб, неврахування потреб самих працівників при обиранні форми професійного розвитку тощо.

Актуальність дослідження

Професійний розвиток працівників є невід'ємною складовою управління персоналом організації, оскільки результативність та ефективність її діяльності значно залежать від рівня професійної підготовки персоналу в умовах сучасної економіки. Працівникам все частіше приходиться поєднувати у своїй роботі найрізноманітніші функції, виконувати багато різних за професійним напрям завдань, опрацьовувати великі обсяги інформації тощо. Тому, належний вибір форми професійного розвитку, який би відповідав запитам і можливостям компанії, а також самого працівника, є важливим завданням керівництва. Однак, незважаючи на це, досі залишається невизначним питанням, які інструменти використовувати для ефективного вибору прийнятних форм.

Формулювання мети та завдань статті

Метою статті є розгляд сутності поняття «професійний розвиток фахівця», аналізування форм

професійного розвитку, розроблення етапів вибору форм професійного розвитку для працівників зовнішньоекономічного підрозділу та наочне представлення використання методики TOPSIS для вибору оптимальної форми професійного розвитку працівника

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Професійний розвиток працівників стає все більш популярним питанням на публіках підприємств. Тому не дивно, що низка дослідників як вітчизняних так і зарубіжних приділяють значну увагу даному аспекту управління персоналу. До них належать С. Бабушко [2], С. Балеї, Л. Бандура, Г. Беккер, К. Дей, Дж. Сахс, П. Журавльов, Т. Збрицька, М. Курбатова, М. Магура, Д. Міллер, Ю. Плуґіна, В. Савченко, А. Ткаченко, С. Шекшня та інші. Ними розглядаються сутність професійного розвитку, його напрямки.

Виклад основного матеріалу дослідження

Згідно інформації, наведеної у [1], багато науковців, зокрема Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, А. Маркова, М. Пряжніков, В. Сафін та інші розглядають професійний розвиток як процес проходження працівником певних етапів, які пов'язані з віковими фазами людського розвитку. До цих етапів відносять: оптацію, професійну підготовку та адаптацію, професійну зрілість та самореалізацію. Відповідно на кожному з них формуються певні психічні новоутворення та нові якості професіонала, які забезпечують результативне виконання трудових функцій, що є поштовхом для переходу суб'єкта на новий етап розвитку.

Інше твердження у своїй праці подає С.Р. Бабушко, яка вважає, що поняття «професійного розвитку фахівців» – це складно організоване явище, яке складається з окремих складових, таких як підвищення кваліфікації, перепідготовка та особистісний розвиток працівника. Цілісності це явище може набути лише завдяки тісному взаємозв'язку наведених складових, в основі яких лежить навчання [2].

На думку К. Чарнецкі, професійний розвиток - це один з етапів розвитку людини, який відслідковується впродовж її життя, та впливає на зміну її професійної поведінки чи дій, визначає місце особистості в розрізі професій та розглядається як явище, яке можна досліджувати, аналізувати та описувати [3].

Отже, посилаючись на вищенаведені трактування, можемо стверджувати, що даний термін має низку визначень вчених з певними розбіжностями, що залежало від мети та завдань їх досліджень. Проте, узагальнивши різноманітні дефініції «професійний розвиток» [4-9], можна сказати, що професійний розвиток – це цілеспрямований, поетапний, безперервний та систематичний процес фахового становлення та саморозвитку людини як компетентного фахівця, професіонала, який передбачає послідовну зміну знань та здобуття нового набору навичок в сучасних умовах згідно поставленої мети.

У свою чергу професійний розвиток здійснюється із використання різноманітних форм. На законодавчому рівні їх поділяють на: навчання працівників за денними, вечірніми, дистанційними, очними та екстернатними формами. Крім того навчання здійснюється з відривом або без відриву від виконання професійних обов'язків на підприємстві та залежно від індивідуальних навчальних планів. За робітничими професіями поділяється на курсове навчання при формуванні груп та проведенні занять в класах, та індивідуальне навчання на робочому місці при наставництві кваліфікованих спеціалістів [10].

Згідно з роботами А. Іванцової, виокремлюються такі форми професійного розвитку: дистанційне навчання, самоосвіта та менторинг. Під дистанційною розглядається сукупність інформаційних технологій та способів викладення інформації. Самоосвіта - це самостійна, спрямована на пізнання нових знань діяльність людини. Під менторингом розуміють наставництво кваліфікованого спеціаліста задля ділення досвіду, власних підходів чи способів розв'язку ситуацій відповідно до професії. [11].

На основі опрацьованих літературних джерел нами було згруповано найбільш популярні форми професійного розвитку(рис. 1)



Рис. 1. Форми професійного розвитку

Примітка: сформовано на основі [12-16]

Розглянемо їх більш детально. Навчання на робочому місці характеризується підвищеною готовністю до кооперації співробітників, сприянням до гнучкості в процесі навчання, внесенні нових ідей в залежності від сфери діяльності, зокрема зовнішньоекономічної, та можливістю порівняння в ході оцінки працівників. До форм на робочому місці наведемо наступні: менторинг, інструктаж та проведення ділових ігор. Інструктаж – це форма навчання, яка проводиться під час перепідготовки чи підвищення кваліфікації працівника керівником у формі роз’яснення та демонстрації роботи з причини появи нових обов’язків. Дозволяє працівнику набути знань у вузькій сфері згідно кваліфікаційних вимог та специфіки у сфері галузі, в якій працює підприємство. За допомогою проведення ділових ігор можна моделювати можливі ситуації наближені до реальної професійної діяльності на підприємстві, в якій учасники виступаючи в тій чи іншій ролі навчаються розв’язувати відповідні проблеми. Крім того дана форма дає можливість керівнику спостерігати за конкретною поведінкою працівника та виявити недоліки на які варто звернути увагу щоб усунути їх [12, 13]. Натомість навчання поза робочим місцем дозволяє працівнику абстрагуватись від вузькоспеціалізованої сфери його діяльності, розширює можливості для формування нових професійних навичок та вмій у іншому середовищі. До його форм віднесемо наступні: конференції, тренінги, семінари, коучинги та обмін досвіду з партнерами. Конференція – це наукова форма організації діяльності, на якій досвідчені дослідники можуть представити свою роботу для обговорення. За допомогою цієї форми можна побачити та проаналізувати досвід та напрацювання інших, поділитись своїми спостереженнями та порадились з колегами такого ж напрямку діяльності [14,15]. Тренінг – отримання та освоєння нових знань навичок в більшості у практичному аспекті з мінімальною теоретичною частиною [16]. Саме він дозволяє отримати потрібну інформацію для удосконалення своєї професійної компетентності за короткий період в інтенсивному режимі. Семінар – форма навчання, яка проводиться в групі осіб в більшості під керівництвом викладача певного предмету чи виду діяльності. Особливість семінару від інших форм полягає у інтерактивності [17]. Коучинг – відмінна від інших форма навчання, яка здійснюється у формі консалтингу особою, яка в свою чергу допомагає учасникам у досягненні певної цілі у професії. Саме коучинг вважається однією з найпопулярніших форм навчання на сьогодні, оскільки допомагає окрім підвищення рівню знань працівника розв’язати чи запропонувати шляхи вирішення проблеми, яка виникла у роботі чи здійснення поставленої його цілі [18, 19]. Обмін досвіду з партнерами відбувається різними методами такими як стажування на іншому підприємстві, обмін власних професійних спостережень та можливість спільних розробок щодо удосконалення тієї чи іншої галузі роботи. Самоосвіта вважається простою та економною формою для

професійного розвитку, оскільки не потребує ні наставника, ні відведеного приміщення, ні конкретного часу. Підприємство може отримати користь для себе з самоосвіти шляхом періодичного читання та звернення працівника до авторитетних джерел, використання порад партнерів, переглядом спеціальних кінофільмів, спостереженням та аналізом особистих дій та колег по роботі. Перевагами використання цієї форми навчання є індивідуальний характер, тобто працівник може самостійно визначити зручний для нього темп навчання, число його повторень та тривалість обраного заняття. Проте використання цієї форми позбавляє можливості зворотного зв'язку.

Щодо проблем вибору форм професійного розвитку для працівників зовнішньоекономічного підрозділу то їх може бути декілька. Однією з них виступає велика кількість розмаїття вибору форми про які згадувалось раніше. При виборі форми важливо відзначити, які нові знання, компетенції уміння та навички, необхідні працівникам зовнішньоекономічного відділу для виконання їх обов'язків. Іншою проблемою слугує відповідність обраної форми потребам працівників, оскільки вибрані форми можуть не відповідати конкретним запитам працівника і не допомогти вдосконалити йому необхідні навички. Низький рівень бажання роботодавця інвестувати в людський капітал теж часто є проблемою. Це пов'язано зі страхом, що працівники, які підвищили свій рівень професійної майстерності, можуть перейти до іншого роботодавця, призводячи, таким чином, до неефективного використання коштів, а точніше їх втрати. Відсутність або недостатня зацікавленість працівника щодо підвищення свого професійного рівня теж є проблемою. Оскільки, вищий рівень кваліфікації зрідка супроводжується підвищення оплати праці. Також, поширеною проблемою є й фінансова обмеженість підприємства, оскільки вибір необхідної форми професійного розвитку може обмежуватись бюджетом. До проблем слід віднести також і відповідність форми навчання та одержання відповідних знань, які вимагають сучасні тенденції розвитку зовнішньоекономічної діяльності. Необхідно обирати таку форму професійного розвитку, яка зможе забезпечити надання інформації стосовно останній подій та проводити навчання згідно трендів в конкретній галузі.

Основними критеріями, що впливають на вибір форм професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу є: фінансові можливості підприємства, структурованість процесу, часові та трудові ресурси, потреби щодо освоєння нових знань та навичок у професійній діяльності працівників тощо.

Найбільшою проблемою, яку часто можна на сьогодні побачити на підприємствах, - це вибір форм професійного розвитку працівника формально, без аналізування специфіки кожного з варіантів та можливостей ресурсного забезпечення підприємства. Так, для прикладу, на одному з підприємств Львівщини, на якому проводилось дослідження (надалі ДП «Х»¹), не враховується вартість впровадження, яка є дуже вагомим критерієм, навіть з врахуванням фінансових можливостей, відсутність зміни звичних форм професійного розвитку, та, відповідно, введення новітніх, чи більш популярних та врахування варіантів форм, різноманіття яких існує на ринку пропозицій.

Спершу, для вирішення проблемної ситуації, нами рекомендовано розробити етапи вибору форм професійного розвитку для працівників зовнішньоекономічного підрозділу. Поетапний підхід дозволить в процесі вибору діяти структуровано, що значно полегшить процедуру вибору та допоможе відобразити результат з обґрунтованим та зваженим висновком, врахувати особисті цілі, здійснення яких очікується від результату проведення навчання працівника за обраною формою. Зокрема, до них належать, індивідуальні потреби щодо опанування нових знань та навичок у своїй професійній діяльності працівників зовнішньоекономічної діяльності. Оскільки, думка працівників на будь-якому підприємстві, яке прагне до розвитку та відповідної позиції на ринку відіграє значну роль у діяльності підприємства

Застосування рекомендованих етапів вибору форм професійного розвитку має кілька переваг.

¹ Підприємство побажало, щоб його назва не згадувалась у статті

1. Структурованість процесу: етапний підхід дозволяє систематично підходити до вибору форми професійного розвитку. Він допомагає оцінити поточний стан, встановити цілі, і зробити обґрунтоване рішення.

2. Об'єктивність: етапи вибору форми професійного розвитку допомагають зібрати і проаналізувати об'єктивну інформацію, ретельно дослідити різні варіанти форм професійного розвитку, порівняти їх переваги та обмеження і врахувати особисті потреби та обставини щодо працівників зовнішньоекономічного підрозділу та зробити об'єктивне і обґрунтоване рішення.

3. Збереження ресурсів: етапний підхід дозволяє ефективно використовувати ресурси, такі як час витрачений на процедуру вибору, фінансові ресурси підприємства та трудові ресурси управлінської служби відповідальної за здійснення вибору форм професійного розвитку.

4. Зниження стресу: рішення про вибір форми професійного розвитку може бути важким і стресовим завданням. Етапний підхід допомагає розбити цей процес на менші кроки, що допомагає не помилитись у виборі кожного аспекту.

Отже, використання рекомендованих етапів вибору форм професійного розвитку сприятиме зосередженню на процесі прийняття оптимальних рішень та забезпечить більш обґрунтований та цілеспрямований підхід до професійного розвитку працівників.

Враховуючи, що немає уніфікованого шаблону етапів при виборі форм професійного розвитку, підприємство самостійно обирає та формує етапи, які на його погляд повинні здійснюватись для вибору доцільної форми. Тому, взявши до уваги специфіку діяльності аналізованого нами підприємства розроблено рекомендовані етапи вибору форм професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу, які відображені на рис. 2.

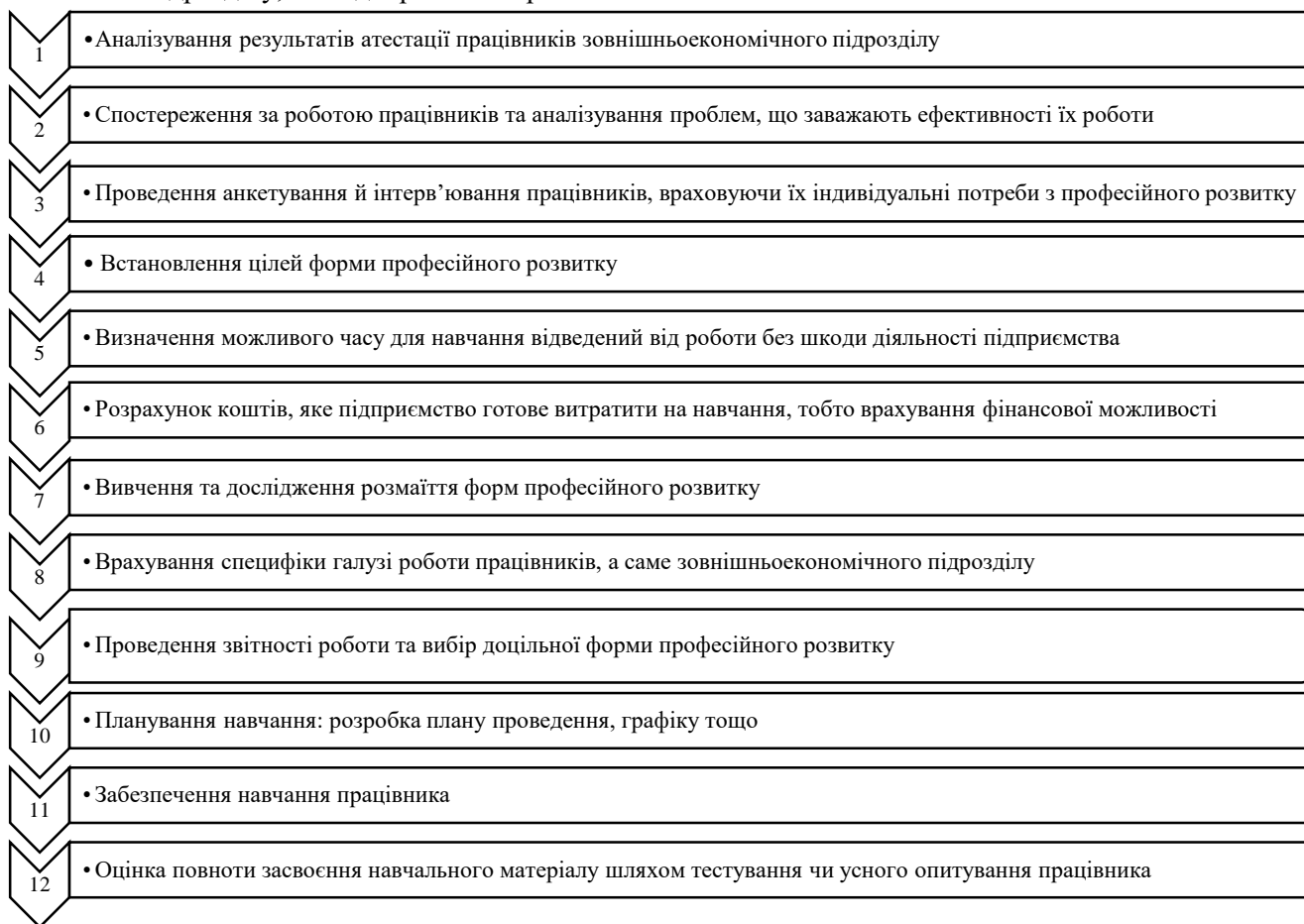


Рис.2. Рекомендовані етапи вибору форм професійного розвитку для працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х»

Примітка: власна розробка

Отже, виокремлені 12 етапів, які розроблені з урахуванням всіх можливих факторів та труднощів при виборі форм професійного розвитку, допоможуть структуровано, з ґрунтовним аналізом, розрахунком фінансових, часових, можливостей підприємства обрати належну форму для задоволення потреб у знаннях та навичках працівників.

Наступною рекомендацією керівництву для ДП «Х» є керуватися багатокритеріальним методом аналізу рішень TOPSIS (The Technique for Order Preference by Similarity to the Ideal Solution) як інструментом вибору оптимальної форми професійного розвитку при виборі форм професійного розвитку для працівників зовнішньоекономічного підрозділу. Даний метод вважається практичним для прийняття оптимального управлінського рішення за рахунок оцінки та вибору альтернатив. Особливістю методики є те, що обрана альтернатива повинна мати найкоротшу геометричну відстань від найкращого рішення та навпаки найдовшу геометричну відстань від гіршого рішення. Обрана альтернатива максимізує критерії вигоди і одночасно мінімізує критерії витрат [21].

Отже, згідно з TOPSIS, вибрана форма професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу повинна мати найменшу відстань до ідеального позитивного рішення та найбільшу – до ідеально негативного рішення з урахуванням критеріальних обмежень.

Продемонструємо її використання для вибору форм професійного розвитку щодо працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х» Метод TOPSIS передбачає наступну послідовність кроків, а саме:

Крок 1. Створення матриці з А-альтернатив та К-критеріїв (1) .

$$x = (x_{jj}) = A_i * K_j (1)$$

За альтернативи візьмемо найбільш поширені форми професійного розвитку такі як: менторинг (А1), семінари (А2), коучинг (А3), проведення ділових ігор (А4), тренінг (А5), конференції (А6), самоосвіта (А7).

Прикладом критеріїв для вибору форм професійного розвитку як кількісних, так і якісних, за якими проводиться дослідження, можуть бути наступні:

К1 – вартість впровадження (грн) – врахування фінансових обмежень та зважування вартості кожної з форм професійного розвитку є невід’ємним етапом вибору альтернатив;

К2 – рівень складності використання (бали) – важливо розрізняти занадто складні від більш простих для опрацювання форм професійного розвитку, щоб на етапі впровадження і використання у жодного працівника управлінської служби не виникало інших трактувань форми;

К3 – рівень сприйняття працівниками (бали) – навіть найефективніша форма при використанні якої, працівник буде чинити опір, результат проведеного навчання буде негативним, тому доцільно враховувати потреби щодо знань та навичок та індивідуальні думки працівників на етапі вибору форми професійного розвитку;

К4 – час на реалізацію заходу (дні), тобто варто враховувати всі можливі витрати зусиль та часу на впровадження форми професійного розвитку;

К5 – інноваційність (бали) – новітня форма професійного розвитку може бути додатковим стимулом до мотивації для працівників зовнішньоекономічного підрозділу, особливо якщо був наявним негативний досвід із застарілими формами навчання раніше на кар’єрному шляху;

К6 – гнучкість форми професійного розвитку (бали) – робота у зовнішньоекономічній сфері вимагає від людини вміння оперативної здатності приймати важливе рішення тому і форма професійного розвитку має теж швидко адаптуватись під запит працівника або обставин;

К7 – ризиковість заходу (при виборі форм професійного розвитку, керівнику необхідно враховувати всі потенційні невизначені результати та негативні наслідки, що можуть виникнути під час впровадження);

К8 – рівень вдалих відомих кейсів (%) – якщо певні форми професійного розвитку мають більше історій успіху, в компаніях це необхідно враховувати.

На основі проведених досліджень інтернет-джерел було визначено значення критеріїв для кожної альтернативної форми професійного розвитку (табл. 1) з метою їх вибору для працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х».

Таблиця 1

Характеристика альтернатив за обраними критеріями щодо вибору форм професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х»

Альтернативи	Критерії							
	К1, (грн)	К2, (бали)	К3, (бали)	К4, (днів)	К5, (бали)	К6, (бали)	К7, (%)	К8, (%)
A1	3000	5	7	3	2	8	35	60
A2	9000	9	8	14	2	4	35	65
A3	12000	9	10	13	10	10	10	90
A4	2000	10	6	5	8	9	20	55
A5	10000	9	8	6	8	8	15	75
A6	5000	8	2	4	5	3	37	45
A7	1000	1	2	2	4	6	30	50

Крок 2. Нормалізація матриці рішень (табл.2). Тобто, на даному етапі критерії з різними одиницями виміру (гривні, бали, дні та відсотки) перетворюють у безрозмірні одиниці для змоги їх порівняння.

Таблиця 2

Нормалізована матриця рішень щодо вибору форм професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х»

Альтернативи	Критерії							
	К1,(грн)	К2, (бали)	К3, (бали)	К4, (днів)	К5, (бали)	К6, (бали)	К7, (%)	К8, (%)
A1	0,1572427	0,240285	0,3907	0,1406	0,1202	0,4159	0,4744	0,3517
A2	0,4717282	0,432512	0,44652	0,6563	0,1202	0,208	0,4744	0,381
A3	0,6289709	0,432512	0,55815	0,6094	0,6008	0,5199	0,1355	0,5276
A4	0,1048285	0,480569	0,33489	0,2344	0,4807	0,4679	0,2711	0,3224
A5	0,5241424	0,432512	0,44652	0,2813	0,4807	0,4159	0,2033	0,4397
A6	0,2620712	0,384455	0,11163	0,1875	0,3004	0,156	0,5015	0,2638
A7	0,0524142	0,048057	0,11163	0,0938	0,2403	0,3119	0,4066	0,2931

Перетворення проходить наступною формулою:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^8 x_{kj}^2}} \quad (2)$$

Крок 3. Обчислення нормалізованої матриці рішень. Важливо зазначити, що в сумі вага кожного з критеріїв дорівнює одиниці. Вагові коефіцієнти можна визначити на основі власних оцінювань впливу кожного з критеріїв згідно до проблеми, яка вирішується.

Після присвоєння ваги кожного з критеріїв, перемножуємо кожну нормалізовану метрику з попереднього кроку на відповідну нормалізовану вагу за наведеною формулою:

$$u_{ij} = w_j * r_{ij} \quad (3)$$

Зважена нормалізована матриця наведена в табл.3

Таблиця 3

Зважена нормалізована матриця рішень щодо вибору форм професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х»

Вага критерію (w _j)	0,35	0,15	0,08	0,1	0,05	0,05	0,2	0,02
Альтернативи	Критерії							
	К1, (грн)	К2, (бали)	К3, (бали)	К4, (днів)	К5, (бали)	К6, (бали)	К7, (%)	К8, (%)
A1	0,055035	0,036043	0,03126	0,0141	0,006	0,0208	0,0949	0,007
A2	0,165105	0,064877	0,03572	0,0656	0,006	0,0104	0,0949	0,0076
A3	0,220140	0,064877	0,04465	0,0609	0,03	0,026	0,0271	0,0106
A4	0,03669	0,072085	0,02679	0,0234	0,024	0,0234	0,0542	0,0064
A5	0,183450	0,064877	0,03572	0,0281	0,024	0,0208	0,0407	0,0088
A6	0,091725	0,057668	0,00893	0,0188	0,015	0,0078	0,1003	0,0053
A7	0,018345	0,007209	0,00893	0,0094	0,012	0,0156	0,0813	0,0059

Крок 4. Визначення найкращого та найгіршого альтернативного варіанту для кожного з критеріїв, користуючись зваженою нормалізованою матрицею. Для цього зводимо дві штучні альтернативи A⁺ та A⁻ (табл. 4).

Таблиця 4

Пошук «найкращого» позитивного і негативного рішення щодо вибору форм професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х»

A ⁺	0,03668	0,03604	0,04465	0,0141	0,03	0,026	0,0271	0,0106
A ⁻	0,22014	0,07208	0,02679	0,0656	0,006	0,0078	0,1003	0,0053

Крок 5. Обчислення ступеня близькості. Спершу обчислимо евклідову відстань між цільовою альтернативою та найкращою й найгіршою альтернативою. Тобто це розрахунок геометричної відстані між значенням кожного з критеріїв для кожної альтернативи (форми професійного розвитку) та найкращим/найгіршим значенням такого показника серед усіх форм (формула 3.4 та 3.5). Тоді для кожної альтернативи обчислюємо подібність до найгіршого варіанту (формула 3.6).

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^m (u_{ij} - u_j^+)^2} \quad (4)$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^m (u_{ij} - u_j^-)^2} \quad (5)$$

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^+}, 0 < C_i^* < 1 \quad (6)$$

Результати розрахунків є балами - TOPSIS (3.6). На їх підставі проведемо ранжування. Значення розрахунків наведено у табл.5.

Розрахунки відносної близькості до ідеального рішення щодо вибору форм професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу підприємства «Х»

Альтернатива	S_i^+	S_i^-	C_i^*	Ранг
A1	0,0757	0,1773	0,7009	2
A2	0,1596	0,0562	0,2605	7
A3	0,1915	0,0818	0,2992	6
A4	0,05	0,0884	0,6386	3
A5	0,1513	0,0833	0,3552	5
A6	0,1036	0,1103	0,5157	4
A7	0,0766	0,2211	0,7428	1

Крок 6. Проведення аналізування отриманих даних. так, за результатами досліджень, найкращим результатом є самоосвіта як форма професійного розвитку. Її бал становить 0,74. На другому місці менторинг з балом 0,7, а на третьому проведення ділових ігор – 0,64 бали.

Підсумкові результати досліджень продемонстровано на рис. 3

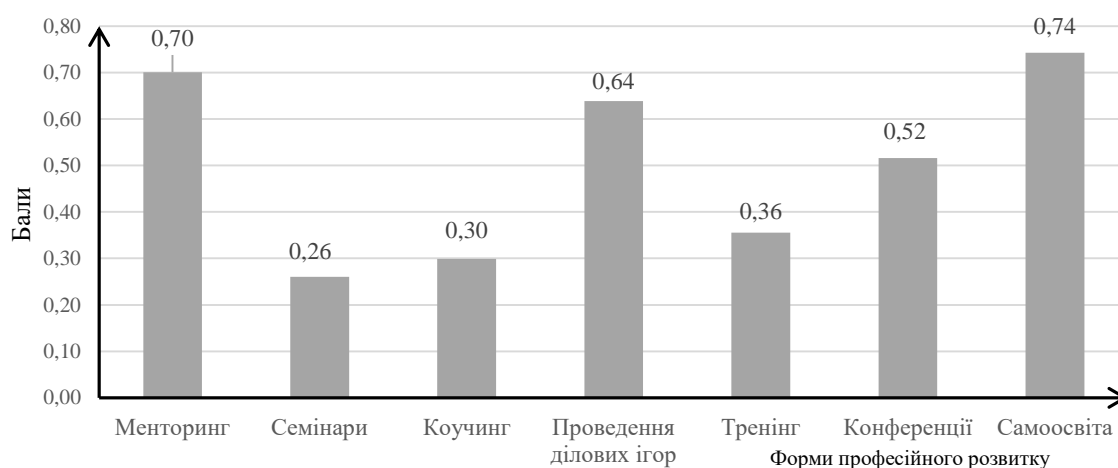


Рис. 3. Упорядкування альтернатив за перевагами форм для професійного розвитку працівників зовнішньоекономічного підрозділу ДП «Х»

Примітка: власна розробка

Однак, згідно методики TOPSIS вибраний нами варіант не можна вважати найкращим, а лише прийнятним для ДП «Х» в розрізі досліджуваних форм. Найкращим за методикою TOPSIS вважається той варіант, який отримує 1 бал.

Висновок

За результатами проведених нами досліджень, можна зазначити, що вибір форм професійного розвитку працівника, особливо які працюють в сфері зовнішньоекономічної діяльності, є важливим питанням для компаній, які прагнуть не лише утримати свої позиції на зовнішньому ринку, але й розширити свою діяльність за кордоном. Тому, запропоновані нами етапи вибору форм та наочне представлення використання методики TOPSIS дасть можливість вітчизняним підприємствам більш ефективно вирішувати дане завдання з урахування фінансових можливостей, потреб працівників, їх здібностей про професії, потреб компаній тощо.

Перспективи подальших досліджень

В наступних дослідженнях можна було б провести аналізування вибраних форм щодо професійного зростання працівників зовнішньоекономічного підрозділу на предмет їх результативності та впливу на основні економічні показники та рівня лояльності персоналу загалом

Список літератури

1. Моськін С. І. *Психологічні умови професійного становлення особистості учнів закладів профтехосвіти*: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Луцьк, 2011. 296 с.
2. Бабушко С. Р. Генеза форм професійного розвитку. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди»*. 2013. Вип. 31. С. 41-51.
3. Чарнецькі К. *Психологія професійного розвитку особистості*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук: спец. 19.00.07. Київ, 1999. 40 с.
4. Ткаченко А.М., Марченко К.А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення. *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 1 (35). С. 194–197.
5. Грішнова О.А., Небукін В. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. Тернопіль: Економічна думка. 2004. Вип. 9. С. 15–19.
6. Грещак М.Г., Гребешкова О.М., Коцюба О.С. *Внутрішній економічний механізм підприємства*. К.: КНЕУ. 2001. 228 с.
7. Pedler M. Burgoyne J., Boydell T. *The learning Company*: 2nd end. Maidenhead: McGraw-Hill. 1997.
8. Robert A. Schwartz, William A. Bryan *What Is Professional Development?*. 12 December 2002. DOI: <https://doi.org/10.1002/ss.8401>
9. Kaija Collin, Beatrice Van der Heijden, Paul Lewis. *Continuing professional development* 22 August 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00410.x>
10. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI зі змінами від 27.12.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
11. Іванцова А. Професійний розвиток особи: форми навчання для певних видів здобувачів. *Традиційні та інноваційні підходи до наукових досліджень*: Матеріали конференцій МЦНД. 2023. С. 79–83.
12. Педченко Р., Кубіцький С. Зарубіжний досвід забезпечення професійного розвитку працівників. *Традиційні та інноваційні підходи до наукових досліджень*: Матеріали конференцій МЦНД. 2023. С. 30–35.
13. Петрова І.В. Проектні можливості ділових ігор. *Вісник ЛЬВІВ. УН-ТУ. Серія педагогічна*. 2003. Вип. 17. С. 118-128.
14. Соловей Л. С., Бабушко С. Р. *Тенденції у професійному розвитку сучасних фахівців. Актуальні проблеми науки, освіти та технологій в умовах сучасних викликів*: Міжнародна науково-практична конференція. 2023. С. 1-75.
15. Лук'янова Л.Б. Основоположні принципи андрагогічної моделі навчання. *Сучасні інформ. технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2010. Вип. 23. С. 119–124.
16. Іванова, О.С., Єрмакова С.С., Шишко О.Г. Професійний розвиток особистості в умовах євроінтеграційних процесів. *Одеська Державна Академія Будівництва та Архітектури*. 2023.
17. Вагонова О.Г. Методичне обґрунтування напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2021. № 4. С. 200-206. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2021_4_24
18. Бала Р.Д. Функціональне та змістове значення коучингу на підприємстві. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. Львів: РВВНЛТУУ*. 2010. Вип. 10.
19. Зязюн І. А., Ничкало Н. Г., Лук'янова Л. Б., Радкевич В. О. Освіта дорослих – невід'ємна складова освіти впродовж життя. *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. Національна академія педагогічних наук України*. 2011. С. 105–116.
20. Білорус Л.В., Соковніна Ю.А. Обґрунтування вибору методів розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2019. №1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6844>
21. Шатківська А.С., Буркіна Н.В. Про застосування методу TOPSIS для прийняття оптимальних рішень споживачами. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. Василя Стуса*. 2018. Том 2. Випуск 10. С. 192-196.

References

1. Moskin S. I. Psychological conditions of the professional development of the personality of students of professional technical education institutions: autoref. thesis Ph.D. psychol. Sciences: 19.00.07. Lutsk, 2011. 296 p. (in Ukrainian)
2. Babushko S. R. (2013). Genesis of forms of professional development. *Humanitarian Bulletin of the Pereiaslav-Khmelnytskyi State Pedagogical University named after Grigory Skovoroda*". Issue 31. С. 41-51. (in Ukrainian)

3. Charnetsky K. Psychology of professional personality development: autoref. thesis for obtaining sciences. degree of Doctor of Psychology Sciences: specialist 19.00.07. Kyiv, 1999. 40 p. (in Ukrainian)
4. Tkachenko A.M. Marchenko K.A. (2014). Professional development of personnel is an urgent task today. *Economic Herald of Donbass*. No. 1 (35). P. 194–197. (in Ukrainian)
5. Grishnova O.A., Nebukin V. (2004). Personnel development as an investment project: methodical approaches to determining efficiency. *Regional aspects of the development and placement of productive forces of Ukraine*. Ternopil: Economic thought. Issue 9. P. 15–19. (in Ukrainian)
6. Greshchak M.G., Grebeshkova O.M., Kotsyuba O.S. (2001). The internal economic mechanism of the enterprise. K.: KNEU. 228 p. (in Ukrainian)
7. Pedler M. Burgoyne J., Boydell T. (1997). *The learning company*: 2nd end. Maidenhead: McGraw-Hill. (in English)
8. Robert A. Schwartz, William A. Bryan What Is Professional Development?. 12 December 2002. DOI: <https://doi.org/10.1002/ss.8401> (in English)
9. Kaija Collin, Beatrice Van der Heijden, Paul Lewis. Continuing professional development 22 August 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00410>. (in English)
10. On professional development of employees: Law of Ukraine dated January 12, 2012 No. 4312-VI as amended on December 27, 2019 Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (in Ukrainian)
11. Ivantsova A. (2023). Professional development of a person: forms of training for certain types of applicants. *Traditional and innovative approaches to scientific research: Proceedings of MCND conferences*. 2023. pp. 79–83. (in Ukrainian)
12. Pedchenko R., Kubitskyi S. Foreign experience of ensuring professional development of employees. *Traditional and innovative approaches to scientific research: Proceedings of MCND conferences*. 2023. P. 30–35. (in Ukrainian)
13. Petrova I.V. (2003). Project possibilities of business games. *Visnyk Lviv. UNI-TU. Pedagogical series*. Vol. 17. pp. 118-128. (in Ukrainian)
14. Solovei L. S., Babushko S. R. (2023). Trends in the professional development of modern specialists. *Actual problems of science, education and technologies in the conditions of modern challenges: International Scientific and Practical Conference*. pp. 1-75. (in Ukrainian)
15. Lukyanova L.B. (2010). Basic principles of andragogic model of education. *Modern information. technologies and innovative teaching methods in training specialists: methodology, theory, experience, problems*. Issue 23. P. 119–124. (in Ukrainian)
16. Ivanova, O.S., Yermakova, S.S., Shishko, O.G. (2023). Professional development of personality in the conditions of European integration processes. *Odesa State Academy of Construction and Architecture*. (in Ukrainian)
17. Vagonova O.G. (2021). Methodical substantiation of directions for improving the qualifications of the company's personnel. *Economic Bulletin of the Dnipro Polytechnic*. No. 4. P. 200-206. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2021_4_24 (in Ukrainian)
18. Bala R.D. (2010). Functional and substantive significance of coaching at the enterprise. *Scientific bulletin of the National Forestry University of Ukraine*. Lviv: RVVNLТУU. Issue 10. (in Ukrainian)
19. Zyazyun I. A., Nychkalo N. G., Lukyanova L. B., Radkevich V. O. (2011). Adult education is an integral part of lifelong education. *National report on the state and prospects of education development in Ukraine*. National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. pp. 105–116. (in Ukrainian)
20. Bilorus, T. V. and Sokovnina, Y. A. (2019), Decision making substantiation for the staff development methods, *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 1. DOI: [10.32702/2307-2105-2019.1.48](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.1.48) (in Ukrainian)
21. Shatkivska A.S., Burkina N.V. (2018). On the application of the TOPSIS method for making optimal decisions by consumers. *Bulletin of the Student Scientific Society of DonNU named after Vasyl Stus*. 2018. Volume 2. Issue 10. P. 192-196. (in Ukrainian)

FEATURES OF CHOOSING FORMS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR EMPLOYEES OF THE FOREIGN ECONOMIC DEPARTMENT

© *Vilchak L. V., Peredalo Kh. S., 2023*

The professional development of employees is an integral part of the organization's personnel management, since the effectiveness and efficiency of its activities significantly depend on the level of professional training of personnel in the conditions of the modern economy. Employees increasingly have to combine a wide variety of functions in their work, perform many different professional tasks, process large amounts of information, etc. Therefore, the proper choice of the form of professional development, which would meet the demands and capabilities of the company, as well as the employee himself, is an important task of the management. However, despite this, the question of which tools to use for the effective selection of acceptable forms is still unclear.

The article considers different approaches to the essence of the interpretation of the concept of "professional development". Various forms of professional development of employees are characterized, the importance of choosing a specific form for the development of the company and the problems that arise in this case are indicated. The stages of choosing forms of professional development for employees of the foreign economic division have been developed and the use of the TOPSIS methodology for choosing the optimal form of professional development of an employee on the example of a specific enterprise is clearly presented. The research was conducted on the basis of State Enterprise "X". According to the TOPSIS methodology, the chosen option, namely self-education and mentoring, cannot be considered the best forms of professional growth for employees of the foreign economic division, but only acceptable for the organization. According to the TOPSIS methodology, the option that receives 1 point is considered the best.

According to the results of our research, it can be noted that the choice of forms of professional development of an employee, especially those working in the field of foreign economic activity, is an important issue for companies that seek not only to maintain their positions in the foreign market, but also to expand their activities abroad. Therefore, the stages of selection of forms proposed by us and a visual presentation of the use of the TOPSIS methodology will enable domestic enterprises to more effectively solve this task, taking into account financial capabilities, the needs of employees, their abilities about professions, the needs of companies, etc.

Key words: professional development, form, employee, foreign economic unit, TOPSIS