

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

**ГОРПИНЧЕНКО ОЛЬГА ВОЛОДИМИРІВНА**

УДК 331.3(330.3)

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ  
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ  
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН**

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління  
національним господарством

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Кропивницький – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Центральноукраїнському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України (м. Кропивницький).

**Науковий керівник –**

доктор економічних наук, професор  
**Левченко Олександр Миколайович**,  
Центральноукраїнський національний  
технічний університет Міністерства  
освіти і науки України, проректор з  
наукової роботи (м. Кропивницький).

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор  
**Ушенко Наталя Валентинівна**,  
Національний авіаційний університет  
Міністерства освіти і науки України,  
завідувач кафедри економіки та бізнес-  
технологій (м. Київ);

кандидат економічних наук  
**Карзун Ірина Григорівна**, головний  
спеціаліст відділу розвитку науки у  
закладах вищої освіти головного  
управління науково-технічного розвитку  
директорату науки Міністерства освіти і  
науки України (м. Київ).

Захист відбудеться «3» жовтня 2019 р. о 10<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8.

Автореферат розіслано «2» вересня 2019 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради



О.А. Магопець

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** За сучасних реалій соціально-економічного розвитку України в умовах процесів глобалізації та європейської інтеграції держави у світовий економічний простір та впровадження реформ, які здійснюються через інноваційні зміни та задля прискорення їх реалізації, питання забезпечення ефективності професійного розвитку працівників набуває все більшої актуальності. Досвід країн-лідерів за показниками інноваційного розвитку свідчить, що найважливішим драйвером інноваційних змін виступає наявність людських ресурсів, здатних до професійного розвитку, навчання, генерування й подальшого впровадження інноваційних ідей та нововведень у практичну діяльність. Безпрецедентної значущості набувають процеси трансферу освітньо-професійних знань, діджиталізації професійної діяльності, smart-підхід в освітньому процесі, необхідність забезпечення гнучкості, мобільності, безперервності та цілеорієнтованості професійного розвитку, формування високого рівня компетентності персоналу.

Реалії сьогодення в Україні дозволяють констатувати низку проблем, які стосуються забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни в цілому та безпосередньо у сфері організації й регулювання професійного розвитку працівників. Унаслідок загострення фінансово-економічної, військово-політичної криз, низького рівня життя населення, невідповідного рівня оплати праці та технологічного оснащення на багатьох робочих місцях нівелюється зацікавленість зайнятого населення у своєму професійному розвитку, все більш поширеними стають явища незацікавленості та «емоційного вигорання» працівників. З іншого боку, мають місце недоліки й прогалини у законодавчому регулюванні професійного розвитку працівників, відсутність належного фінансування з боку держави й роботодавців професійного навчання, підвищення кваліфікації та формальний підхід до професійного розвитку. Отже, одним із можливих виходів із ситуації, яка склалася, є поліпшення якісних характеристик професійних здібностей працівників, створення відповідних умов для суттєвого підвищення продуктивності праці, і як наслідок, результативності та ефективності функціонування національної економіки.

За таких умов виникає нагальна необхідність трансформації існуючих принципів, форм, методів та інструментів професійного розвитку працівників, вдосконалення організаційно-економічного механізму його регулювання, врахування стратегічних пріоритетів розвитку держави під час формування системи професійного розвитку людських ресурсів.

Теоретико-методичні та прикладні аспекти організаційно-економічного механізму професійного розвитку та підвищення освітньо-професійного рівня працівників в умовах інноваційних трансформацій стали предметом ґрунтовних наукових пошуків багатьох учених-економістів, серед яких: О. Баніт, О. Грішнова, І. Карзун, А. Левченко, О. Левченко, Л. Лутай, С. Лучик, О. Магопець, А. Музиченко, А. Орлова, С. Пасека, І. Петрова, В. Петюх, Д. Плинокос, В. Савченко, Л. Семів, М. Семикіна, Є. Скляр, З. Смутчак, О. Сторожук, О. Ткачук, О. Трохимець, Н. Ушенко, Н. Холявко, Л. Червінська, Н. Шалімова, Л. Шаульська, В. Ягупов та ін.

Разом з тим, незважаючи на значну увагу фахівців до питань організації професійного розвитку працівників, необхідно констатувати, що за сучасних умов

в Україні регулювання даного процесу відбувається під впливом низки негативних чинників. Недостатньо дослідженими залишаються організаційно-економічні, нормативно-правові, фінансові, соціально-психологічні аспекти приведення системи професійного розвитку працівників у відповідність до потреб інноваційного розвитку економіки в умовах стрімкого розвитку інформаційно-комунікативних технологій, діджиталізації усіх сфер соціально-економічного життя, впровадження досягнень Промислової революції 4.0 за одночасної гуманізації управлінських процесів та фокусу на дотримання загальнолюдських цінностей. Вищевикладене обумовило вибір теми дисертаційного дослідження, його мети й завдань.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до планів науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету, зокрема за темою «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), у межах якої автором обґрунтовано напрями вдосконалення регулювання професійного розвитку фахівців в контексті підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, шляхи реалізації стратегічних пріоритетів та механізмів функціонування системи освіти впродовж життя; науково-дослідною держбюджетною темою 38Б117 «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур як чинник національної безпеки держави в умовах соціально-економічної нестабільності» (номер державної реєстрації 0117U001101, 2017 р.), під час виконання якої автором проведено оцінку впливу безперервного навчання на інноваційний розвиток та якість людського капіталу в Україні та світі, розроблено шляхи підвищення ефективності професійного розвитку працівників інноваційно-інтегрованих структур.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних положень та розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

Досягнення даної мети обумовило доцільність постановки та вирішення таких завдань:

- визначити сутність та ключові аспекти трансформації підходів до організації професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін;
- охарактеризувати процес трансформації знань в умовах переходу від статичної до динамічної моделі управління знаннями;
- визначити стан і тенденції професійного розвитку працівників в Україні та світі;
- здійснити інтегральну оцінку впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників у регіональному розрізі;
- обґрунтувати стратегічні напрями професійного розвитку працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки;
- розробити концептуальні положення вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників;
- обґрунтувати індикатори результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні.

**Об'єктом дослідження** є процес регулювання професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

**Предметом дослідження** є теоретико-методичні засади та науково-практичні рекомендації вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

**Методи дослідження.** При проведенні дослідження було використано низку загальних та спеціальних методів наукового пізнання, зокрема: *аналізу і синтезу, індукції та дедукції* – під час вивчення теоретичних засад організації професійного розвитку працівників (п. 1.1); *порівняння й класифікації* – з метою проведення компаративної характеристики сучасних моделей регулювання професійного розвитку працівників (п. 1.2); *узагальнення, абстрактно-логічний* – задля дослідження особливостей функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні (п. 1.3); *аналітичний, коефіцієнтний, табличний і графічний* – в процесі аналізу стану та тенденцій професійного розвитку працівників на міжнародному та державному рівнях (пп. 2.1, 2.2); *інтегрального оцінювання, експертні методи* – під час здійснення оцінки впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників за регіонами України (п. 2.3); *стратегічного та SWOT-аналізу* – з метою визначення стратегічних напрямів професійного розвитку працівників в Україні (п. 3.1); *структурно-логічного та кореляційно-регресійного аналізу* – задля обґрунтування шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників (п. 3.2); *системного підходу та економічного аналізу* – задля розробки методичних засад та проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні (п. 3.3).

**Інформаційною базою дослідження** є нормативні акти вітчизняного та зарубіжного законодавства, наукові праці фахівців з питань організації та регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційного розвитку економіки, інформація Державної служби статистики України, вітчизняних міністерств та відомств, міжнародних організацій, результати світових рейтингів, соціологічних досліджень, результати власних аналітичних досліджень автора.

**Наукова новизна результатів дослідження.** Наукові результати, одержані автором, полягають у поглибленні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін у контексті підвищення якісних характеристик людських ресурсів, забезпечення збалансованості функціонування ринку праці та економіки в цілому.

Наукова новизна дисертації полягає у досягненні таких наукових результатів:

*вперше:*

– обґрунтовано дуальний підхід до управління знаннями, який дозволяє комплексно розглядати вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної (організація виступає «реципієнтом» нових знань та використовує їх у практичній діяльності) до динамічної моделі управління знаннями (організація є «продуцентом» власних знань, адаптованих до нових організаційно-технічних і соціально-економічних умов, забезпечує поширення згенерованих знань та їх комерціалізацію), що дозволяє отримати такі суттєві результати: на макрорівні – формування сучасного механізму професійного розвитку працівників, врахування цінностей і професійних здібностей людини,

адекватних новітнім змінам в контексті формування економіки знань (Промислової революції 4.0); на мезорівні – формування новітніх організаційно-економічних знань, адаптованих до умов інноваційних трансформацій регіонів; на мікрорівні – формування новітніх знань для забезпечення ефективного операційного процесу виготовлення продукції та надання послуг;

*удосконалено:*

– змістовне трактування сутності поняття «професійний розвиток працівників» як процесу безперервного навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання персоналу з метою формування і підтримання в актуальному стані знань, умінь та навичок, набуття необхідних фахових і особистісних якостей, підвищення продуктивності трудової діяльності; даний підхід відрізняється від існуючих акцентуванням уваги на створенні умов і стимулів для працівників не лише до отримання й накопичення знань, «уміння навчатися» й використовувати знання на практиці, але й систематично генерувати «власні» інноваційні знання задля отримання корисного ефекту на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях у поточній і стратегічній перспективах;

– стратегічні напрями професійного розвитку працівників в контексті формування знаннеорієнтованої інноваційної моделі економіки, що, на відміну від наявних, є орієнтованими на подолання соціально-економічних та організаційно-технічних невідповідностей в умовах швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобальних змін в потребах ринку праці, посилення роботизації у процесах виробництва, реалізації «стартап-ефектів» за рахунок накопичення великих масивів знань, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічної та професійної мобільності працівників;

– концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників, що забезпечує комплексну взаємодію його нормативно-правового, організаційно-економічного, фінансово-інвестиційного, інформаційного, соціально-психологічного, соціокультурного та технологічно-комунікативного блоків; даний механізм, на відміну від існуючих, враховує як процеси економічного забезпечення безперервного професійного розвитку працівників, так і соціального забезпечення, базуючись на принципах людиноцентризму та ціннісноорієнтованого підходу, що дозволить забезпечити перехід від розгляду професійного розвитку працівників як біхевіористичної опції до розуміння його у якості сталої цінності сучасного суспільства, підвищити ефективність реалізації державної політики безперервного професійного розвитку працівників та її систематичний моніторинг в умовах інноваційних змін;

*набули подальшого розвитку:*

– науково-практичне обґрунтування результуючого вектора впливу безперервного професійного навчання працівників на економічний розвиток країн світу та на якість людського капіталу, шляхом виявлення прямої кореляційної залежності рівня інноваційності й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах навчання, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє кількісно оцінити потенційний ефект від зростання рівня участі працівників у системі професійного розвитку з метою підвищення конкурентоспроможності країни у глобалізованому світовому економічному просторі;

– методичні положення щодо інтегрального оцінювання впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників на мезорівні, що, на відміну від наявних, дозволяють здійснити комплексне оцінювання об'єкта дослідження за низкою блоків (формування професійних знань населення; використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; навчання і розвиток працівників; результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін) і запропонувати на цій основі диференційовані заходи для відповідних груп регіонів, впровадження яких дозволить усунути наявні територіальні асиметрії;

– методичний підхід до проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні за складовими формування знань та їх реалізації у практичній діяльності, що, на відміну від наявних підходів, дозволяє систематично відслідковувати результати професійного розвитку як під час фази безпосереднього навчання (підвищення кваліфікації, семінари, тренінги, інтерактивні форми навчання тощо), так і фази впровадження отриманих знань, забезпечуючи безперервність їх відтворення й оновлення.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що їх доведено до рівня практичних рекомендацій, які у комплексі дозволяють вирішити завдання щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. Основні розробки автора використані в діяльності Департаменту з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького – з метою визначення перспектив задоволення кадрових потреб підприємств, установ та організацій регіону висококваліфікованими фахівцями (довідка №1116/21-д від 29.03.2019 р.); Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації – під час розробки програмних документів в контексті реалізації державної політики з питань соціально-трудова відносин, зайнятості населення та трудової міграції (довідка №117/15 від 05.02.2019 р.); Вільної профспілки освіти і науки України – задля впровадження заходів щодо налагодження конструктивного соціального діалогу з питань забезпечення інституційної взаємодії у сфері організації вискоєфективного професійного розвитку працівників (довідка №55 від 10.10.2018 р.); Акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» – в процесі обґрунтування комплексу заходів щодо стимулювання персоналу до інноваційної праці та практичного застосування сучасних знань у роботі (довідка №191 від 18.12.2018 р.); Центральноукраїнського національного технічного університету – у навчальному процесі під час викладання навчальних дисциплін «Мотивація персоналу», «Людський розвиток», «Управління командами», «HR-менеджмент», «Кадрова безпека» (довідка №57-15/958 від 12.09.2018 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є завершеним, самостійно виконаним дослідженням, містить авторський підхід щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. Наукові положення, висновки та пропозиції, що виносяться на захист, є результатом особистих напрацювань автора. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, у дисертації використано лише ідеї та рекомендації, що належать дисертанту.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки та результати дисертаційного дослідження доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях: «Економіка : реалії часу і перспективи» (м. Одеса, 20-21 лютого 2014 р.), «Людина, бізнес, держава : реалії та перспективи соціального та інноваційного розвитку» (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.), «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту» (м. Одеса, 22-23 травня 2014 р.), «Економіка : реалії часу і перспективи» (м. Одеса, 7-11 вересня 2015 р.), «Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization» (м. Клайпеда, Литва, 29 січня 2016 р.), «Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст.» (м. Кіровоград, 12 квітня 2016 р.), «Ефективні моделі управління в сучасних умовах» (м. Кіровоград, 10-11 червня 2016 р.), «Economic Innovative potential of socio-economic systems : the challenges of global world» (м. Лісабон, Португалія, 30 червня 2016 р.), «Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю» (м. Кропивницький, 19-20 вересня 2017 р.), «Central European Conference in Finance and Economics (CEFE2017)» (м. Кошице, Словаччина, 21-22 вересня 2017 р.), «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки» (м. Кропивницький, 21-22 березня 2018 р.), «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України» (м. Кропивницький, 11 квітня 2018 р.), «Central European Conference in Finance and Economics (CEFE2018)» (м. Кошице, Словаччина, 4-6 вересня 2018 р.), «Сучасні проблеми економіки» (м. Київ, 16 жовтня 2018 р.) та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми використання економічного потенціалу : держава, регіон, підприємство» (м. Бердянськ, 10-11 квітня 2014 р.), «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика» (м. Кіровоград, 17 квітня 2015 р.), «Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку» (м. Кропивницький, 7 червня 2017 р.).

**Публікації.** За темою дисертації опубліковано 26 наукових праць, серед яких: 2 статті у наукових виданнях іноземних держав, які включено до міжнародних наукометричних баз даних (у тому числі Scopus), 5 статей у наукових фахових виданнях України (з яких 2 – у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних), 2 розділи у колективних монографіях, 17 публікацій за матеріалами міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій – 13,01 друк. арк. (із них автору належить 9,63 друк. арк.).

**Структура та обсяг роботи.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 260 сторінок (обсяг основного змісту роботи – 178 сторінок друкованого тексту), включає 45 таблиць, 50 рисунків, 5 додатків. Список використаних джерел містить 285 найменувань.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні засади організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників» здійснено узагальнення теоретичних положень організації професійного розвитку працівників, охарактеризовано сучасні моделі державного регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду, визначено особливості функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні.



Дослідження понятійно-категоріального апарату дозволило визначити сутність поняття «професійний розвиток працівників» у якості безперервного процесу професійного навчання, здатного забезпечити оновлення та здобуття нових знань, умінь, навичок, компетентностей та використання знань у професійній діяльності, генерування на їх основі нових знань, отримання ефективних результатів на індивідуальному, корпоративному й державному рівнях у поточній та стратегічній перспективах. Даний процес повинен бути гнучким у застосуванні найбільш доцільних форм і методів професійного розвитку відповідно до потреб зовнішнього і внутрішнього ринку праці в умовах інноваційних змін.

Вивчено особливості професійного розвитку працівників в країнах Європи, визначено переваги й недоліки, напрями використання кращого світового досвіду зарубіжних країн у нашій державі шляхом запровадження відповідних законодавчих, фінансових, податкових та організаційних змін.

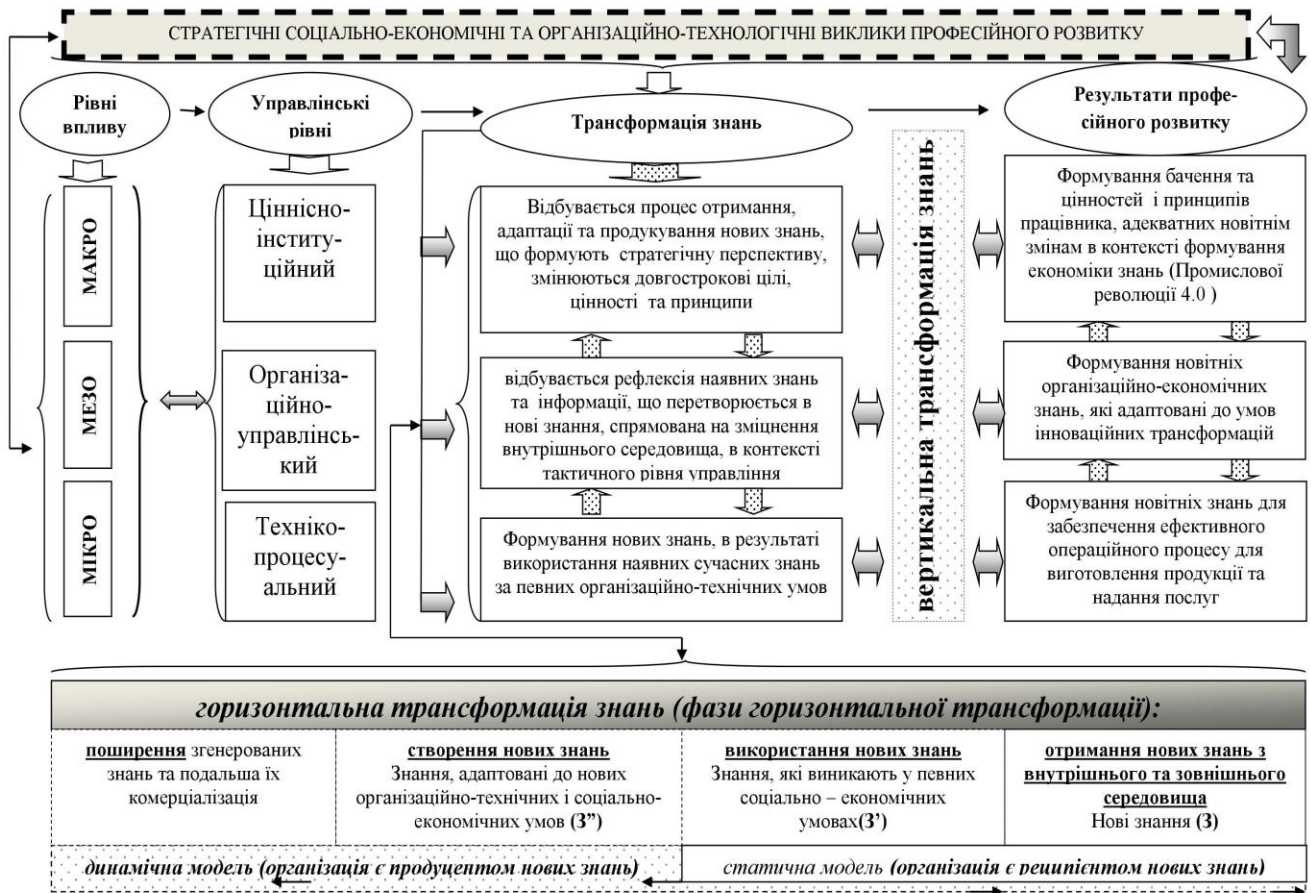
За результатами дослідження сформульовано етапи еволюції державного регулювання професійного розвитку працівників в умовах індустріального та постіндустріального періодів. Констатовано, що під час постіндустріального періоду відбувається перехід від статичної до динамічної моделі управління знаннями, значного поширення набувають сертифікація персоналу, а у розвинених країнах – визнання кваліфікації, отриманої неформальними методами, сучасні дистанційні технології й самонавчання.

Розроблено модель трансформації знань в умовах інноваційних змін (рис. 1). Горизонтальна трансформація знань обумовлює процес створення нових знань шляхом використання останніх за умов організаційно-технічних та соціально-економічних умов на кожному рівні управління (фази використання готових нових знань та їх отримання в процесі адаптації). Поряд з цим розглянуто і вертикальну трансформацію знань, актуальність якої полягає в тому, що нові знання, які накопичуються на нижчому рівні управління, передаються на вищі рівні управління. З іншого боку, нові знання накопичуються на вищому рівні управління та передаються на нижчі рівні відповідно до трансформаційних підходів до організаційно-економічної та операційної діяльності.

Акцентовано, що головною особливістю професійної освіти та підготовки кадрів в постіндустріальному суспільстві є значне зменшення життєвого циклу професійних знань. Це обумовлює необхідність у країнах, які хочуть конкурувати на світових ринках та бути здатними відстоювати свої інтереси на власних ринках в умовах тотальної експансії процесу глобалізації, формувати національні системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів.

Визначено, що організаційно-економічний механізм професійного розвитку працівників передбачає використання сукупності методів, важелів та інструментів регуляторного впливу з боку ключових стейкхолдерів (органи державної влади й місцевого самоврядування, роботодавці та їх об'єднання, наймані працівники, профспілки, громадські та міжнародні організації тощо) на процес професійного навчання й підвищення кваліфікації персоналу в умовах інноваційних змін. При цьому державою використовується низка правових, адміністративних, економічних і програмно-цільових форм і методів впливу на процеси професійного розвитку кадрів. Обґрунтовано, що 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 та зміщенні акцентів у бік використання дистанційних технологій навчання.



**Рис. 1. Модель трансформації знань в умовах інноваційних змін**

*Джерело: побудовано автором.*

Отже, застосування сучасних моделей і механізму регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін ґрунтується на процесах трансферу освітньо-професійних знань, запровадженні компетентнісного підходу, вмінні раціонально та ефективно працювати з надвеликими обсягами інформації з використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій, реалізації smart-підходу до організації професійного навчання, впровадженні системи навчання впродовж життя та стимулювання працівників до постійного саморозвитку, що сприятиме зростанню продуктивності трудової діяльності та інноваційному розвитку економіки.

У другому розділі «**Стан та тенденції функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників**» проведено компаративний аналіз професійного розвитку працівників у міжнародному вимірі, визначено стан та тенденції професійного розвитку працівників в Україні та здійснено інтегральну оцінку мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників за регіонами України.

Аналіз міжнародних індексів дозволив відзначити, що за показниками інноваційного розвитку та професійного навчання працівників Україна займає переважно низькі рейтингові позиції порівняно з розвиненими країнами світу (табл. 1).

**Міжнародні компаратори інноваційного розвитку та професійного навчання працівників за країнами світу (фрагмент)**

Країни	ІГК	ГП	ІК	ІЛР	ІЯПП	ІН	ІРП	ІМГ
Україна	83 (57,0)	43 (38,52)	106 (37,3)	88 (0,751)	63 (51,5)	94 (30,39)	41 (46,0)	64 (4,2)
Грузія	66 (60,9)	59 (35,05)	117 (34,8)	70 (0,780)	131 (34,9)	122 (16,83)	98 (22,5)	58 (4,3)
Казахстан	59 (61,8)	74 (31,42)	120 (34,4)	58 (0,800)	92 (45,8)	85 (33,62)	53 (40,3)	60 (4,2)
Польща	37 (68,2)	39 (41,67)	67 (46,6)	33 (0,865)	106 (42,4)	64 (40,79)	39 (47,7)	42 (4,5)
Чехія	29 (71,2)	27 (48,75)	47 (50,5)	27 (0,888)	31 (61,3)	30 (58,48)	32 (53,1)	36 (4,7)
Румунія	52 (63,5)	49 (37,59)	119 (34,5)	52 (0,811)	80 (48,4)	106 (27,75)	57 (37,2)	66 (4,1)
Латвія	42 (66,2)	34 (43,18)	73 (46,0)	41 (0,847)	82 (48,0)	68 (39,71)	47 (43,3)	32 (4,8)
Німеччина	3 (82,8)	9 (58,03)	2 (75,4)	5 (0,936)	7 (73,1)	11 (79,42)	11 (66,2)	15 (5,6)
Великобританія	8 (82,0)	4 (60,13)	10 (69,8)	14 (0,922)	28 (62,0)	12 (78,89)	12 (66,0)	8 (5,7)
Франція	17 (78,0)	16 (54,36)	21 (63,2)	24 (0,901)	23 (64,2)	18 (73,31)	14 (65,7)	24 (5,3)
Японія	5 (82,5)	13 (54,95)	8 (72,3)	19 (0,909)	16 (67,2)	24 (63,12)	20 (62,3)	10 (5,6)
США	1 (85,6)	6 (59,81)	1 (79,5)	13 (0,924)	2 (78,6)	2 (88,52)	13 (65,7)	5 (5,8)

ІГК – індекс глобальної конкурентоспроможності, 2018 р. (ранг серед 140 країн / значення);  
 ГП – глобальний інноваційний індекс, 2018 р. (ранг серед 126 країн / значення);  
 ІК – індекс кластеризації, 2018 р. (ранг серед 140 країн / значення);  
 ІЛР – індекс людського розвитку, 2017 р. (ранг серед 189 країн / значення);  
 ІЯПП – індекс якості професійної підготовки, 2018 р. (ранг серед 140 країн / значення);  
 ІН – індекс навчання впродовж життя, 2017 р. (ранг серед 125 країн / значення);  
 ІРП – працівники розумової праці, 2018 р. (ранг серед 126 країн / значення);  
 ІМГ – індекс мережевої готовності, 2016 р. (ранг серед 139 країн / значення).

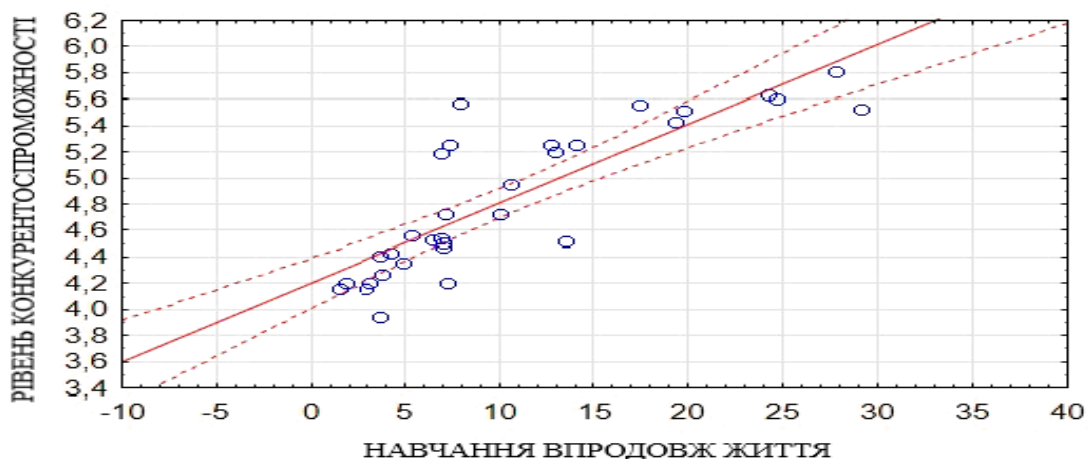
*Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики.*

За результатами розрахунку коефіцієнту парної кореляції між рівнем конкурентоспроможності країн та мірою участі населення в системі навчання впродовж життя отримано високе значення – 0,838, що дозволило обґрунтувати наявність залежності рівня інноваційного розвитку й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах систематичного навчання й підвищення кваліфікації (рис. 2).

**Навчання впродовж життя VS рівень конкурентоспроможності**

Рівень конкурентоспроможності = 4,2008 + 0,6054\*навчання впродовж життя

Коефіцієнт парної кореляції:  $r = 0,83839$



**Рис. 2. Розрахунок коефіцієнту парної кореляції між рівнем конкурентоспроможності країн та участю населення в системі навчання впродовж життя**

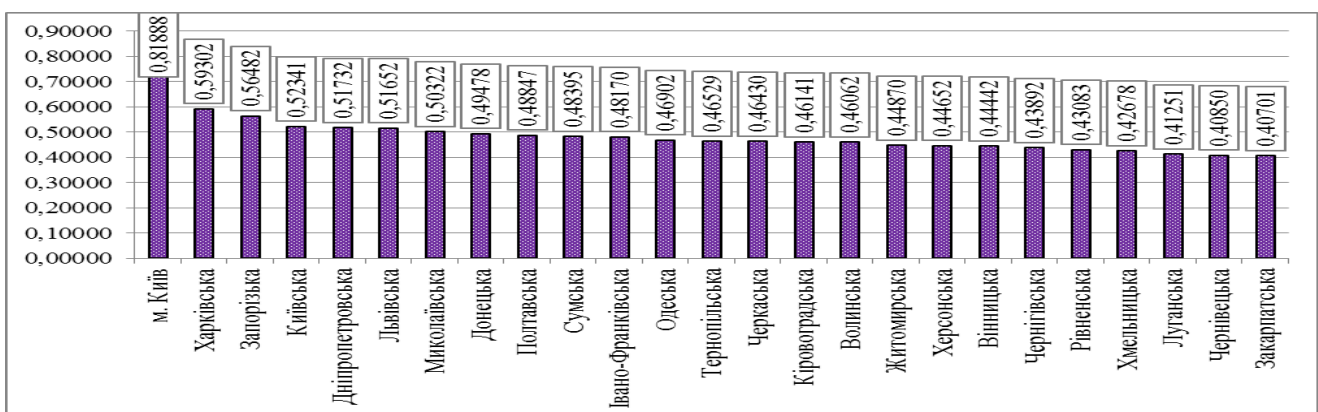
*Джерело: розраховано автором за даними міжнародної статистики.*

Констатовано, що функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні відбувається в умовах низки

негативних соціально-економічних тенденцій, таких як стрімке зниження чисельності наявного населення (з 48,9 млн осіб у 2001 р. до 42,4 млн осіб станом на 1 січня 2018 р.) та, закономірно, чисельності зайнятого населення у віці 15-70 років (з 20175,0 тис. осіб у 2000 р. до 16156,4 тис. осіб у 2017 р.), невисока питома вага інноваційно активних промислових підприємств (16,2% у 2017 р.), вкрай низький рівень середньомісячної заробітної плати (202,8 дол. США у 2016 р., тоді як у 2013 р. – 408,5 дол. США) та ВВП на душу населення (15,9 тис. дол. США за ПКС, тоді як, наприклад, у Польщі – 25,2 тис. дол. США, Чехії – 29,9 тис. дол. США), капітальних інвестицій на одну особу (10598,0 грн). Згідно останніх даних, які було оприлюднено Державною службою статистики України, частка найманих працівників, які підвищували кваліфікацію, становила лише 9,4% (станом на 2014 р.).

Проведено інтегральну оцінку мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників у розрізі регіонів України за чотирма блоками показників: блок А – формування професійних знань населення; блок В – використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; блок С – процес навчання і професійний розвиток працівників; блок Д – результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін. Це дозволило поєднати традиційний підхід до управління людськими ресурсами в системі «формування – використання – розвиток» із результуючим блоком, який відображає кінцеві результати діяльності працівників, вплив на інноваційний розвиток економіки регіонів.

З урахуванням обчислених вагових коефіцієнтів узагальнюючі результати інтегральної оцінки мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін представлені на рис. 3. Значення інтегрального індексу для м. Києва склало 0,81888, наступні найвищі місця в рейтингу займають Харківська обл. (0,59302), Запорізька обл. (0,56482), Київська обл. (0,52341), Дніпропетровська обл. (0,51732) та Львівська обл. (0,51652). Найнижчі місця в рейтингу отримали Закарпатська обл. (0,40701), Чернівецька обл. (0,40850) та Луганська обл. (0,41251).



**Рис. 3. Рейтинг регіонів України за результатами інтегральної оцінки мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін у 2017 році**

*Джерело: побудовано автором*

За результатами інтегральної оцінки із застосуванням нерівних інтервалів, регіони України розподілено на групи наступним чином: *I група «Низький рівень»*

(до 0,45): Закарпатська, Чернівецька, Луганська, Хмельницька, Рівненська, Чернігівська, Вінницька, Херсонська, Житомирська обл.; *II група «Рівень нижче середнього»* (0,45-0,50): Волинська, Кіровоградська, Черкаська, Тернопільська, Одеська, Івано-Франківська, Сумська, Полтавська, Донецька обл.; *III група «Рівень вище середнього»* (0,50-0,80): Миколаївська, Львівська, Дніпропетровська, Київська, Запорізька, Харківська обл.; *VI група «Високий рівень»* (понад 0,80): м. Київ.

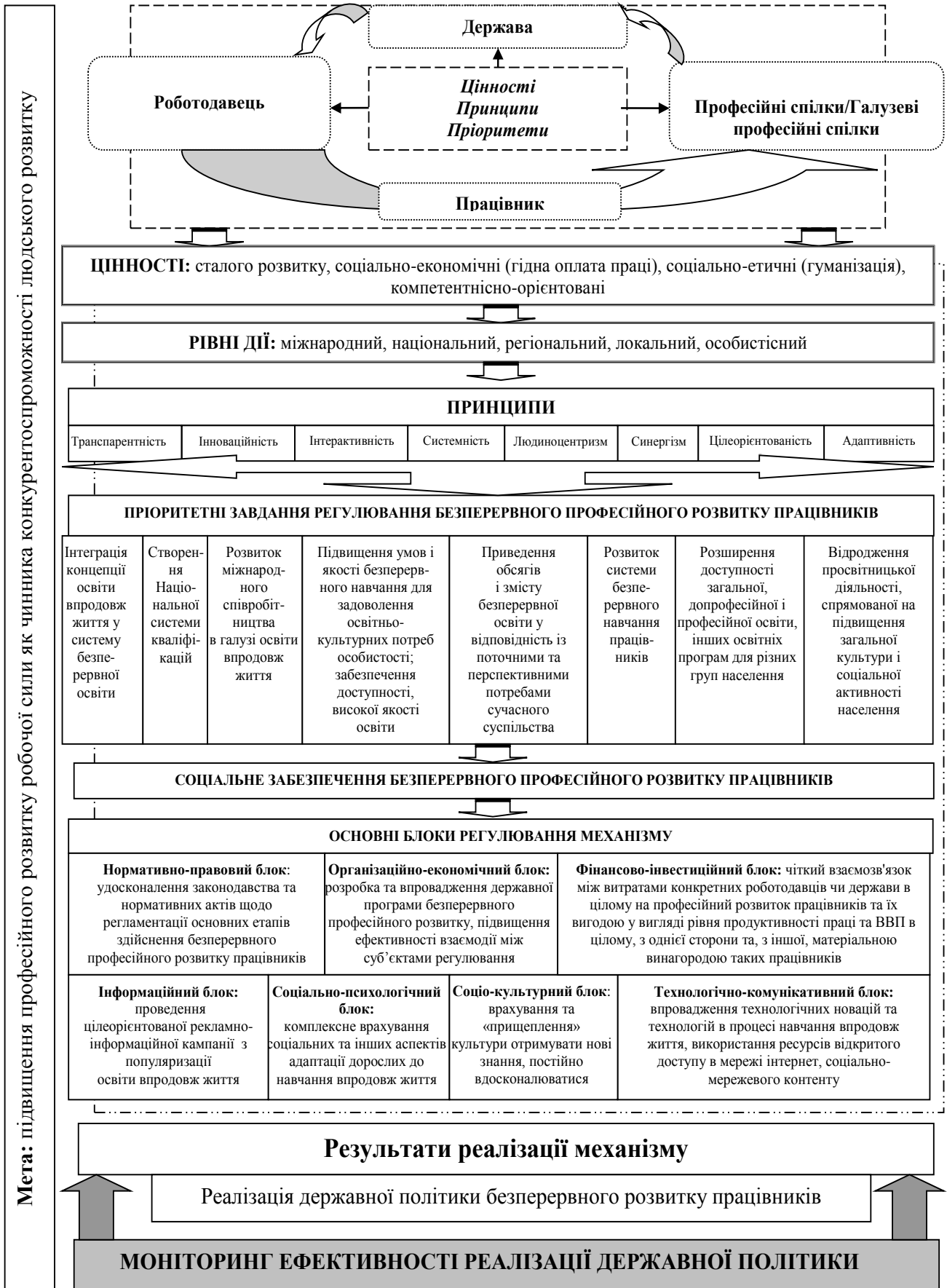
Зроблено висновок про наявність суттєвих диспропорцій у розрізі регіонів України, а також про те, що більшість регіонів (18 із 25) мають значення інтегрального індексу нижчі за середні та низького рівня. Це дозволило розробити диференційовані заходи для кожної групи регіонів України, спрямовані на поліпшення безперервного процесу професійного розвитку працівників у поточній і стратегічній перспективах.

У *третьому розділі «Концептуальні положення вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін»* обґрунтовано стратегічні напрями професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін, запропоновано концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників, розроблено методичний підхід до моніторингу результативності механізму професійного розвитку працівників в Україні.

Ідентифіковано ключові загальносвітові тенденції і тренди розвитку країн світу на інноваційних засадах, які були об'єднані у рамках двох блоків. Економіко-технологічний блок включає: стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, цифровізацію (діджиталізацію) соціально-економічного життя, затребуваність інновацій, необхідність систематичного опрацювання великих масивів інформації (технології «big data»), роботизацію виробничих процесів і сфери надання послуг, впровадження досягнень Промислової революції 4.0, одночасне поширення процесів глобалізації та глокалізації, запровадження смарт-спеціалізацій при визначенні стратегічних напрямів розвитку. До суспільно-гуманітарного блоку було віднесено: тенденцію до старіння населення, поширення ціннісно-орієнтованого підходу, гуманізацію суспільного життя.

На основі проведеного SWOT-аналізу зроблено висновок про наявність низки слабких сторін у сфері забезпечення процесу безперервного професійного розвитку працівників, але поряд з цим його трансформація надасть можливість створити умови для економічного й соціального розвитку держави, зокрема: підвищення конкурентоспроможності працівників, зменшення рівня безробіття і трудової міграції, можливість впровадження та використання сучасних технологій на підприємствах тощо. Констатовано, що подальший розвиток системи професійного навчання у стратегічній перспективі може відбуватися за чотирма сценаріями: стагнаційним (підвищення кваліфікації носить нерегулярний та формальний характер), пріоритетно-сфокусованим (підвищення кваліфікації працівників в умовах обмеженого фінансування), пріоритетно-недетермінованим (підвищення кваліфікації працівників переважно у державному секторі, що фінансується за рахунок бюджетних коштів) та інноваційно-збалансованим (збалансоване поєднання участі як роботодавців, так і держави в процесі професійного розвитку працівників, створення баз знань, впровадження ІКТ).

Запропоновано концептуальну схему напрямів удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін (рис. 4).



**Рис. 4. Концептуальні положення удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін**

Джерело: побудовано автором.

Функціонування зазначеного механізму відбувається за участі держави, роботодавців, працівників та незалежних громадських об'єднань. Акцентовано увагу на вагомості соціального забезпечення процесу безперервного професійного розвитку працівників в Україні шляхом виконання наступних пріоритетних завдань: інтеграція концепції освіти впродовж життя у систему безперервної освіти; створення Національної системи кваліфікацій; розвиток міжнародного співробітництва в галузі освіти впродовж життя; підвищення умов і якості безперервного навчання задля задоволення освітньо-культурних потреб особистості; забезпечення доступності, високої якості освіти; приведення обсягів і змісту безперервної освіти у відповідність із поточними та перспективними потребами сучасного суспільства; розвиток системи безперервного навчання працівників; відродження просвітницької діяльності щодо підвищення культури і соціальної активності населення.

Представлено етапи процесу моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні: встановлення мети, завдань та принципів моніторингу; визначення суб'єктів проведення моніторингу та їх повноважень; формування інформаційної бази проведення моніторингу (кількісних та якісних показників); проведення аналітичної оцінки на етапах формування професійних знань (участь працівників в системі професійного розвитку, задоволеність якістю навчання, обсяг отриманих знань тощо) та їх реалізації (продуктивність праці, інноваційні розробки, ефективність діяльності суб'єкта господарювання та ін.); оцінка поточного стану та прийняття рішення щодо доцільності впровадження коригуючих дій.

Констатовано, що реалізація масштабних інноваційно-прогресивних перетворень та інвестиційних проектів є можливою за наявності систематичного моніторингу процесу функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників. Такий моніторинг дозволить забезпечити ефективність професійного розвитку працівників на рівні розвинених країн Європи, оскільки безперервне навчання в рамках Концепції навчання впродовж життя має економічні переваги не лише для самого працівника, а й для країни загалом, що відповідає потребам інноваційного розвитку національної економіки.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та вирішення актуального науково-прикладного завдання, що полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. За результатами дисертаційного дослідження зроблено такі висновки:

1. Визначено, що за сучасних умов поняття «професійний розвиток працівників» слід розглядати у якості процесу безперервного оновлення та здобуття нових знань, умінь, навичок із використанням прогресивних форм та методів навчання, зорієнтованого на забезпечення умов і стимулів процесу безперервного навчання й використання нових знань у практичній діяльності та на створення власних нових знань, їх подальшого поширення й комерціалізації з

метою забезпечення кількісних і якісних кадрових потреб національної економіки, високого рівня продуктивності праці в умовах інноваційних змін.

2. Обґрунтовано раціональність дуального підходу до управління знаннями, який включає вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної до динамічної моделі, сприяючи формуванню сучасного розвитку, бачення та цінностей і принципів працівників, адекватних новітнім змінам в контексті формування економіки знань і Промислової революції 4.0, на макрорівні, генерації організаційно-економічних знань, які адаптовані до умов інноваційних трансформацій, на мезорівні, та новітніх знань для забезпечення ефективного операційного процесу виготовлення продукції та надання послуг на мікрорівні.

3. У результаті проведення комплексного компаративного аналізу професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін в Україні та світі сформульовано характеристики тенденцій навчання впродовж життя, надання освітніх послуг дорослим, комплексно оцінено вплив процесу безперервного професійного розвитку на економічний розвиток країн світу та якість людського капіталу, доведено наявність прямої залежності рівня інноваційного розвитку й конкурентоспроможності держав від ступеню участі зайнятого населення у процесах систематичного навчання й підвищенні кваліфікації.

4. Обґрунтовано наявність суттєвої регіональної диференціації компараторів результативності професійного розвитку працівників на мезорівні на основі комплексного інтегрального оцінювання за низкою блоків, що дозволило об'єднати регіони України у чотири групи і запропонувати на цій основі диференційовані заходи для відповідних груп регіонів, впровадження яких дозволить усунути наявні територіальні асиметрії.

5. Визначено стратегічні напрями професійного розвитку працівників під час формування знаннеорієнтованої інноваційної моделі економіки, які спрямовані на подолання соціально-економічних та організаційно-технічних невідповідностей в умовах інтенсивного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобальної зміни в потребах ринку праці, посилення роботизації у процесах виробництва, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічної та професійної мобільності працівників.

6. Розроблено концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників, що комплексно забезпечують взаємодію його нормативного-правового, організаційно-економічного, фінансово-інвестиційного, інформаційного, соціально-психологічного, соціокультурного та технологічно-комунікативного блоків; даний механізм враховує як процеси економічного забезпечення безперервного професійного розвитку працівників, так і соціального забезпечення, базуючись на принципах людиноцентризму та ціннісноорієнтованого підходу.

7. Запропоновано методичний підхід до проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні за складовими формування знань та їх реалізації у практичній діяльності, що дозволяє систематично відслідковувати результати професійного розвитку як під час фази безпосереднього навчання (підвищення кваліфікації, семінари, тренінги, інтерактивні форми навчання тощо), так і фази впровадження отриманих знань, забезпечуючи безперервність їх відтворення й оновлення.



## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Публікації у виданнях, які включені до міжнародних наукометричних баз даних:*

1. Levchenko O.M, Levchenko A.O., Horpynchenko O.V, Tsarenko I.O. The Impact of Higher Education on National Economic and Social Development: Comparative Analysis. *Journal of Applied Economic Sciences*. Craiova, 2017. Volume XII, Summer, Number 1, 3(49). P. 850-862. (включено до *Research Papers in Economics (RePEc)* (ФРН), *Central and Eastern European Online Library (CEEOL)* (ФРН), *EBSCO* (США), **SCOPUS** (США)) (заг. обсяг 1,12 друк. арк., особисто автору належить 0,26 друк. арк.). Особистий внесок автора: визначено напрями поліпшення вмінь та навичок працівників в системі безперервного професійного навчання.

2. Levchenko O.M, Levchenko A.O., Horpynchenko O.V, Tsarenko I.O. 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, Number 7(61): P. 2076-2083. (включено до *Research Papers in Economics (RePEc)* (ФРН), *Central and Eastern European Online Library (CEEOL)* (ФРН), *EBSCO* (США), **SCOPUS** (США)) (заг. обсяг 0,97 друк. арк., особисто автору належить 0,38 друк. арк.). Особистий внесок автора: проведено компаративний аналіз традиційного підходу до навчання та навчання впродовж життя, визначено вплив безперервного професійного розвитку на конкурентоспроможність працівників.

3. Горпинченко О.В. Вплив професійного розвитку на якість людського капіталу в контексті становлення інноваційної моделі національної економіки. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2018. Вип. 33. С. 102-110. (включено до *Ulrich's Periodicals Directory* (США), *ResearchBib (Academic Resource Index)* (Японія), *Central and Eastern European Online Library (CEEOL)* (ФРН)) (1,13 друк. арк.).

4. Горпинченко О.В. SWOT-аналіз процесу трансформації професійного розвитку працівників в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. №2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6913>. (включено до *Index Copernicus* (Польща), *Google Scholar* (США)). (1,0 друк. арк.).

*Публікації у наукових фахових виданнях України:*

5. Yatsun O. Modern Approaches to Organization of Personnel Professional Development at Enterprise. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 24. С. 194-201. (1,01 друк. арк.).

6. Горпинченко О.В. Система підготовки кадрів: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 8, ч. 1. С. 45-48. (0,47 друк. арк.).

7. Горпинченко О.В. Формування системи безперервної професійної підготовки в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. *Економіка і організація управління*. 2016. Вип. 3(23). С. 383-289. (0,88 друк. арк.).

*Монографії:*

8. Горпинченко О.В., Царенко І.О. Компаративний аналіз тенденцій вищої освіти в контексті виникнення інноваційно-інтегрованих структур. *Соціально-*

*економічні аспекти інноваційного розвитку людських ресурсів : колективна монографія / за заг. ред. М. В. Гудзь і А. В. Карпенка. Запоріжжя : «Просвіта», 2017. С. 174-185. (заг. обсяг 0,7 друк. арк., особисто автору належить 0,16 друк. арк.). Особистий внесок автора: проведено оцінку міжнародних компараторів у сфері професійного розвитку персоналу інноваційно-інтегрованих структур.*

9. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. *Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка. Кіровоград: Ексклюзив-Систем, 2016. Ч. I. С. 271-286. (заг. обсяг 1,0 друк. арк., особисто автору належить 0,7 друк. арк.). Особистий внесок автора: визначено етапи еволюції державного регулювання системи професійного розвитку працівників та обґрунтовано шляхи вдосконалення системи безперервної професійної освіти в Україні.*

*Публікації в інших виданнях:*

10. Яцун О.В. Напрями державного регулювання професійного розвитку кадрів в Україні. *Економіка : реалії часу і перспективи : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 лют. 2014 р. Одеса : ОНПУ, 2014. Том 1. С. 95-97. (0,19 друк. арк.).*

11. Яцун О.В. Еволюційні підходи державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні. *Актуальні проблеми використання економічного потенціалу : держава, регіон, підприємство : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. студ. та молодих учених, 10-11 квіт. 2014 р. Донецьк : Донбас, 2014. С. 66-67. (0,23 друк. арк.).*

12. Яцун О.В. Дослідження результатів державного регулювання та тенденцій професійного розвитку кадрів в Україні. *Людина, бізнес, держава : реалії та перспективи соціального та інноваційного розвитку : зб. доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 17 квіт. 2014 р. Кіровоград : КОД, 2014. С. 237-238. (0,22 друк. арк.).*

13. Левченко О.М., Яцун О.В. Вплив зарубіжного досвіду на державне регулювання професійного розвитку кадрів в Україні. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту : матеріали III Міжнар. інтернет-конф., 22-23 трав. 2014 р. Одеса : ОНПУ. 2014. С. 30-32. (заг. обсяг 0,27 друк. арк., особисто автору належить 0,19 друк. арк.). Особистий внесок автора: досліджено зарубіжний досвід регулювання професійного розвитку працівників та шляхи його використання в Україні.*

14. Горпинченко О.В. Особливості сучасних підходів організації професійного розвитку кадрів у вимірі постіндустріальної парадигми. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика : зб. доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 17 квіт. 2015 р. Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2015. С.180-181. (0,25 друк. арк.).*

15. Горпинченко О.В. Розвиток системи підготовки кадрів у міжнародному вимірі. *Економіка : реалії часу і перспективи : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 7-11 вер. 2015 р. Одеса : ОНПУ. 2015. Том 1. С. 255-257. (0,19 друк. арк.).*

16. Horpynchenko O., Levchenko A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital. *Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization : Conference Proceedings : International*

Scientific-Practical Conference. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing. P. 159-161. (заг. обсяг 0,19 друк. арк., особисто автору належить 0,16 друк. арк.). *Особистий внесок автора: визначено загальні тренди навчання впродовж життя як чинника формування якісних характеристик людського капіталу в Україні в контексті європейського досвіду.*

17. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Особливості професійного розвитку найманих працівників в Україні. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12 квіт. 2016 р. Кіровоград : КОД, 2016. С. 65-66. (заг. обсяг 0,1 друк. арк., особисто автору належить 0,08 друк. арк.).* *Особистий внесок автора: обґрунтовано перспективні шляхи підвищення ролі професійного розвитку працівників на підприємствах.*

18. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Державне регулювання безперервної освіти для дорослих в Україні. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 черв. 2016 р. Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2016. С.41-42. (заг. обсяг 0,13 друк. арк., особисто автору належить 0,11 друк. арк.).* *Особистий внесок автора: визначено особливості державного регулювання безперервної освіти в Україні.*

19. 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. (заг. обсяг 0,13 друк. арк., особисто автору належить 0,11 друк. арк.).* *Особистий внесок автора: розроблено заходи щодо підвищення зацікавленості найманих працівників у професійному розвитку.*

20. Горпинченко О.В. Сучасний стан та тенденції безперервної освіти в Україні. *Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 вер. 2017 р. Кропивницький : Ексклюзив-Систем, 2017. С.111-113. (0,19 друк. арк.).*

21. Левченко А.О., Царенко І.О., Горпинченко О.В. Особливості формування освітнього потенціалу Кіровоградської області: стан та напрями розвитку. *Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку : зб. тез доп. наук.-практ. конф., 7 черв. 2017 р. Кропивницький: «Ексклюзив-Систем», 2017. С.45-49. (заг. обсяг 0,18 друк. арк., особисто автору належить 0,09 друк. арк.).* *Особистий внесок автора: досліджено особливості формування освітнього потенціалу фахівців з вищою освітою на регіональному рівні.*

22. Levchenko A.O., Horpynchenko O.V. Impact of Lifelong Learning on Innovative Processes in EU Countries. *Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2017). Technical University of Košice, 2017. P. 462-469. (заг. обсяг 0,97 друк. арк., особисто автору належить 0,78 друк. арк.).* *Особистий внесок автора: здійснено аналіз впливу безперервного навчання та кластеризації на інноваційний розвиток економік країн Європи.*

23. Горпинченко О.В. Вища освіта як чинник безперервного професійного розвитку працівників. *Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 21-22 бер. 2018 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2018. С. 271-274. (0,18 друк. арк.).*

24. Горпинченко О.В. Значення професійного розвитку працівників в Україні на сучасному етапі розвитку інноваційної моделі економіки.

*Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 11 квіт. 2018 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2018. С. 279-281. (0,13 друк. арк.).

25. Levchenko A., Kuzmenko H., Horpynchenko O. The economic benefits of lifelong learning in terms of innovative model of economy: comparative analysis. *Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2018)*. Technical University of Košice, 2018. P. 548-556. (заг. обсяг 1,0 друк. арк., особисто автору належить 0,4 друк. арк.). *Особистий внесок автора: здійснено кореляційно-регресійний аналіз залежності навчання впродовж життя з показниками інноваційного розвитку економік країн світу.*

26. Левченко А.О., Горпинченко О.В. Трансформації системи професійного розвитку у глобальному вимірі. *Сучасні проблеми економіки* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 16 жовт. 2018 р. К. : НАУ, 2018. С.173-174. (заг. обсяг 0,18 друк. арк., особисто автору належить 0,14 друк. арк.). *Особистий внесок автора: визначено ключові аспекти трансформації системи професійного розвитку з урахуванням тенденцій глобалізації.*

## АНОТАЦІЯ

**Горпинченко О. В. Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2019.

Дисертація присвячена поглибленню теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін.

Досліджено теоретичні аспекти трактування сутності поняття «професійний розвиток працівників» та визначено ключові аспекти трансформації підходів до організації професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін. Розкрито сутність сучасних моделей і механізму державного регулювання професійного розвитку працівників з урахуванням зарубіжного досвіду, процесів вертикальної та горизонтальної трансформації знань за умов поєднання статичної та динамічної моделей. Проведено компаративний аналіз професійного розвитку працівників в Україні і світі. Здійснено інтегральну оцінку впливу результативності професійного розвитку працівників на регіональному рівні.

Обґрунтовано стратегічні напрями професійного розвитку працівників під час формування інноваційної моделі економіки. Розроблено шляхи вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників, його нормативно-правового, організаційно-економічного, фінансово-інвестиційного, інформаційного, соціально-психологічного, соціокультурного та технологічно-комунікативного блоків. Проведено моніторинг результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні за складовими формування знань та їх реалізації у практичній діяльності.

**Ключові слова:** організаційно-економічний механізм, професійний розвиток працівників, державне регулювання, стратегія, моніторинг, інноваційні зміни.

## АННОТАЦИЯ

**Горпынченко О. В. Усовершенствование организационно-экономического механизма профессионального развития работников в Украине в условиях инновационных изменений. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.03 – экономика и управление национальным хозяйством. – Центральноукраинский национальный технический университет МОН Украины, Кропивницкий, 2019.

Диссертация посвящена углублению теоретико-методических положений и разработке научно-практических рекомендаций по совершенствованию организационно-экономического механизма профессионального развития работников в Украине в условиях инновационных изменений.

Исследованы теоретические аспекты трактовки сущности понятия «профессиональное развитие работников» и определены ключевые аспекты трансформации подходов к организации профессионального развития работников в условиях инновационных изменений. Раскрыта сущность современных моделей и механизма государственного регулирования профессионального развития работников с учетом зарубежного опыта. Определены особенности вертикальной и горизонтальной трансформации знаний в условиях перехода от статической модели управления знаниями, при которой организация выступает «реципиентом» новых знаний и использует их в практической деятельности, к динамической модели управления знаниями, позволяющей организации выступать «продуцентом» собственных знаний, обеспечивать распространение сгенерированных знаний и их коммерциализацию.

Исследованы состояние и тенденции профессионального развития работников в международном измерении. Проведен компаративный анализ профессионального развития работников в Украине. Результаты анализа показали, что в традиционных отраслях экономики современные работники готовы к самообучению, однако в Украине их знания и навыки, накопленные самостоятельно – не признаются, что, в свою очередь, демонстрирует диссонанс с развитыми странами, где такого рода обучение имеет не менее важное значение, особенно в высокотехнологичных отраслях инновационной экономики.

Осуществлена интегральная оценка результативности профессионального развития работников на региональном уровне за четыремь блоками, которые отображают: формирование профессиональных знаний населения; использование знаний, умений и навыков работников на рынке труда; обучение и развитие работников; результативность использования профессиональных знаний, умений и навыков работников в условиях инновационных изменений.

Обоснованы стратегические направления профессионального развития работников при формировании инновационной модели экономики в условиях стремительного развития информационно-коммуникативных технологий, диджитализации всех сфер социально-экономической жизни, внедрения достижений науки и техники при одновременной гуманизации управленческих процессов и фокусе внимания на соблюдение общечеловеческих ценностей. Разработаны пути совершенствования организационно-экономического механизма регулирования профессионального развития работников, его нормативно-правового, организационно-экономического, финансово-инвестиционного,

информационного, социально-психологического, социокультурного и технологическо-коммуникативного блоков. Предложенный механизм учитывает как процессы экономического обеспечения непрерывного профессионального развития работников, так и социального обеспечения, основываясь на принципах человекоцентризма и ценностно-ориентированного подхода, что позволит обеспечить переход от рассмотрения профессионального развития работников как бихевиористической опции к пониманию его в качестве постоянной ценности современного общества. Проведен мониторинг результативности механизма регулирования профессионального развития работников в Украине по составляющим формирования знаний и их реализации в практической деятельности.

**Ключевые слова:** организационно-экономический механизм, профессиональное развитие работников, государственное регулирование, стратегия, мониторинг, инновационные изменения.

### ANNOTATION

**Horpynchenko O.V. The improvement of the organizational and economic mechanism of professional development of employees in Ukraine under the conditions of innovative changes. – Manuscript Copyright.**

Thesis for obtaining of Candidate of Economic Sciences Degree on specialty 08.00.03 – Economics and Management of National Economy. – Central Ukrainian National Technical University of Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2019.

The dissertation is devoted to the deepening of the theoretical bases and development of scientific and practical recommendations of the improvement of the organizational and economic mechanism of professional development of employees in Ukraine under the conditions of innovative changes. – Manuscript Copyright.

The theoretical aspects of the interpretation of the essence of the concept of "professional development of employees" are investigated and the key aspects of transformation of approaches to the organization of professional development of employees under the conditions of innovative changes are determined. The essence of modern models and the mechanism of state regulation of the professional development of employees is considered, taking into account the foreign experience, vertical and horizontal transformation of knowledge under the combination of static and dynamic models. The comparative analysis of the professional development of employees in Ukraine and the world was carried out. The integral evaluation of the results of professional development of employees at the regional level was carried out.

The strategic directions of professional development of employees during the forming of an innovative model of economy are substantiated. The ways of improvement of the organizational and economic mechanism of professional development of employees i, its legislative-normative, organizational-economic, financial-investment, informational, social-psychological, socio-cultural and technological and communicative blocks have been developed. The monitoring of effectiveness of the mechanism for regulating the professional development of employees in Ukraine by the components of the forming of knowledge and their realization in the practical activities was conducted.

**Key words:** organizational and economic mechanism, professional development of employees, state regulation, strategy, monitoring, innovation changes.