

УДК 338.47
УДК 338.47

DOI:10.33744/0365-8171-2024-115.2-317-336

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТУ ЯК ПРОВІДНОЇ ГАЛУЗІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

PROFESSIONAL CULTURE AND DEVELOPMENT OF TRANSPORT STAFF AS A LEADING INDUSTRY OF THE NATIONAL ECONOMY OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION



Спіцина Ангеліна Євгеніївна кандидат педагогічних наук, доцент кафедри економіки, Національний транспортний університет, Київ, Україна, e-mail: angel7a@ukr.net, tel. +380679053181, Україна, 01010, м. Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка, 1

<https://orcid.org/0000-0001-9730-6249>

Анотація. У статті обґрунтовано необхідність формування професійної культури фахівців транспортної галузі як невід’ємної складової їхньої загальної культури. Подано різні наукові підходи до визначення сутності і структури досліджуваного феномена. Формування професійної культури особистості фахівців транспорту у процесі їх навчально-професійної діяльності є однією з актуальних проблем сьогодення. В країні проблема професійної самосвідомості, психолого-педагогічних умов її формування найбільш гостро постала саме сьогодні через зміни соціальних та економічних умов, новації в галузі освіти, особливо професійної, а також в зв’язку з потребою зміни ставлення суб’єкта праці до своєї професійної діяльності.

У статті розкривається роль та обґрунтовується необхідність професійного розвитку і навчання персоналу, а також здійснюється аналіз основних напрямів і форм професійного навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Досліджено поняття професійного розвитку персоналу транспортної галузі та здійснено аналіз поглядів різних науковців щодо визначення цього поняття. Визначено зовнішні та внутрішні фактори організації, які зумовлюють необхідність професійного розвитку та навчання персоналу. Сформульовані мотиви працівника професійно розвиватися. Диференційовано цілі професійного навчання персоналу організації.

Ключові слова: розвиток персоналу, транспортна галузь, розвиток, професійної культури, євроінтеграція, професійний розвиток, професійне навчання

Вступ. Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації, де швидкість, ефективність і вартість транспортування товарів і послуг набувають вирішального значення, розвиток транспортної галузі стає ключовим фактором підвищення глобальної конкурентоспроможності держави. Для України, з її стратегічно вигідним географічним положенням, це набуває особливої актуальності. В контексті повномасштабної воєнної агресії РФ проти України саме функціонування транспортних

підприємств стало одним з головних факторів, які забезпечують певний рівень економічної та соціальної стабільності країни.

В наш час працівник повинен володіти такими якостями, як стратегічне мислення, підприємливість, широка ерудиція, висока культура. Сьогодні постає вимога безперервного розвитку персоналу, тобто проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників. Такі заходи можуть бути індивідуальними чи груповими, проводитися на робочому місці чи спеціалізовано, бути орієнтованими на розвиток загальних чи специфічних навичок і вмінь. Професійна культура є якісною ознакою соціального розвитку, конкретною цілісністю, створеною людською діяльністю. Вона характеризується через визначеність людської діяльності як систему найважливіших і необхідних властивостей певного фаху. Термін «професійна культура» підкреслює, що культура розглядається як специфічна якість діяльності фахівця та розкриває предметний зміст культури, який визначається специфікою професії, професійної діяльності та професійного співтовариства.

Система розвитку персоналу на підприємстві має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління персоналом повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем: розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професії; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини – підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей. Працівник стає конкурентоспроможним на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На актуальність проблеми формування питань професійної культури персоналу та професійного розвитку персоналу різних галузей національної економіки України в контексті поточних і майбутніх викликів вказують численні дослідження українських та зарубіжних вчених С. В. Дудко, А. Ю. Жиленко, І. В. Партика, С.А. Ісаєнко, М.В. Семикіна, Г.С.Улунова, А. М. Зленко, Л. П. Пуховська та інші.. Проблема значення професійної культури та професійного розвитку персоналу транспортної галузі в умовах євроінтеграції України є актуальною та потребує подальших досліджень.

Мета написання статті полягає в уточненні сутності поняття «професійна культура», обґрунтуванні як соціальної, так і професійної природи досліджуваного феномену, а також визначенні його змісту, структури, способів формування. Сформульована мета окреслила коло авдань щодо уточнення ключових понять статті (фахівець, професійний, культура, професійна культура та ін.), визначення методології та теоретичної бази дослідження, визначення способів формування професійної культури фахівця. А також полягає у розкритті основних напрямів, форм та методів професійного розвитку персоналу, організації навчання персоналу.

Основна частина.

Участь у євроінтеграційних процесах є за змістом не просто міжнародною взаємодією економік України та ЄС, а насамперед процесом глибокого проникнення законодавства, норм і правил ведення бізнесу, кращих практик ЄС в українську економіку. Реалізація євроінтеграційних планів України в

економічній сфері базується на двосторонніх домовленостях з ЄС щодо гармонізації секторального законодавства, правил і технічних стандартів. У цьому контексті розвиток транспортного сектору України є пріоритетним, що визначається вигідним географічним розташуванням країни. Євроінтеграційна співпраця транспортного сектора для України є соціально-економічним пріоритетом на майбутні періоди розвитку євроінтеграційних процесів.

Євроінтеграція є головним і незмінним зовнішньоекономічним пріоритетом України, реалізація якого у транспортній сфері дозволить збільшити обсяги перевезень міжнародними транспортними коридорами, що розташовані на території України, покращити умови експорту українських товарів, залучити національних перевізників до транспортування транзитних вантажів між Європою та Азією, покращити безпеку руху тощо[18].

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої передбачає розширення і зміцнення співробітництва України з ЄС у сфері транспорту з метою сприяння розвитку стабільних транспортних систем, здійснення ефективних і безпечних транспортних перевезень та посилення основних транспортних зв'язків між територіями сторін Угоди. У сфері розвитку стабільних транспортних систем найактуальнішим для України напрямом є модернізація транспортної інфраструктури та оновлення рухомого складу. У сфері здійснення ефективних та безпечних транспортних перевезень відбувається наближення вітчизняного законодавства до вимог законодавства ЄС. З метою посилення основних транспортних зв'язків між територіями України та ЄС відбувається лібералізація та дерегуляція внутрішнього ринку транспортних послуг.

Пріоритетні напрями та завдання країн-членів ЄС із досягнення цілей стратегії «Європа-2020» зумовлюють провідні тенденції та нові підходи до європейського менеджменту людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів розглядається не тільки як економічна передумова, а й як спосіб вирішення проблеми зайнятості населення, де необхідна умова конкурентоспроможності сучасних підприємств - створення сильного Європейського ринку праці. Залежність збільшення темпів економічного росту від підвищення якості ринку праці змушує політиків звертати пильну увагу на систему безперервної професійної освіти і навчання, котра включає внутрішньофірмову підготовку і розвиток виробничого персоналу[18].

В умовах нестабільності успішна діяльність підприємств будь-якого напрямку цілком залежить від рівня професійної підготовки і розвитку персоналу, який працює на підприємстві.

У сучасних умовах глобалізації, де швидкість, ефективність і вартість транспортування товарів і послуг набувають вирішального значення, розвиток транспортної галузі стає ключовим фактором підвищення глобальної конкурентоспроможності держави. Для України, з її стратегічно вигідним географічним положенням, це набуває особливої актуальності. В контексті повномасштабної воєнної агресії РФ проти України саме функціонування транспортних підприємств стало одним з головних факторів, які забезпечують певний рівень економічної та соціальної стабільності країни[14].

Втім, попри значний потенціал, існують численні проблеми, що стримують розвиток транспортної галузі, включаючи застарілу інфраструктуру, недостатнє фінансування, бюрократичні перепони та відсутність інтегрованої стратегії розвитку, воєнну агресію РФ.

Зазначені перешкоди потребують комплексного підходу та вироблення ефективних стратегій модернізації та розвитку транспортної галузі, що дозволить Україні повною мірою реалізувати свій транспортний та економічний потенціал на міжнародній арені.

У наш час споживачі транспортних послуг все частіше скаржаться на якість їхніх послуг, що відображається в таких факторах, як неадекватне задоволення потреб клієнтів у перевезеннях, збільшення кількості випадків несвоєчасної доставки вантажів і зниження їх збереженості, погіршення технічного стану транспортних засобів і їх експлуатаційних характеристик, недостатній рівень інформаційного супроводу вантажів і застарілість застосовуваних інформаційних технологій. Останнє вимагає, щоб транспортні компанії створили ефективну систему управління якістю послуг[14].

Сучасні потреби у транспорті відображають динаміку економічного росту та соціального прогресу, які зумовлені рядом ключових факторів, зокрема:

- зростаюча потреба в мобільності населення;
- еволюція глобальної економіки та міжнародний поділ трудових ресурсів;
- процеси глобалізації та регіональної інтеграції;
- розвиток в телекомунікаціях та обміні інформацією;
- інноваційні підходи в організації дозвілля.

Зазначені чинники спонукають до безперервного удосконалення та адаптації транспортних систем для задоволення збільшених та різноманітних потреб сучасного суспільства.

Необхідність комплексного реформування транспортної галузі, її адаптації до сучасних умов господарювання обумовила потребу реорганізації та вдосконалення системи управління персоналом транспортної галузі.

В умовах підвищення конкуренції на ринку транспортних послуг ефективність виробничо-економічної діяльності залізничного, автомобільного, повітряного, морського та річкового транспорту сильно залежить від якості управління людськими ресурсами[17].

Специфічні умови праці транспортної сфери проявляються в усіх основних аспектах управління персоналом, а саме виробничо-економічному, політичному, адміністративно-правовому, соціальному та психологічному, що ускладнює процес менеджменту. Так, до специфічних особливостей транспорту загального користування належать масштабність його роботи, тісна взаємодія з усіма галузями національної економіки, що має забезпечити ритмічне функціонування та збалансований розвиток економіки країни. Відомо, що головним завданням транспорту є забезпечення постійно зростаючих потреб національної економіки у вантажних та пасажирських перевезеннях.

Різноманіття видів діяльності транспорту та послуг, які надаються споживачам, тісна взаємодія всіх технологічних процесів, таких як перевезення вантажів та пасажирів, транспортно-експедиційне обслуговування, ремонт рухомого складу, виконання навантажувально-розвантажувальних робіт, складування та зберігання вантажів, висуває специфічні вимоги до кваліфікації кадрів, поєднання професій, тісної взаємодії та загальної економічної зацікавленості персоналу в кінцевих результатах діяльності[14].

Вплив на персонал шкідливих факторів, пов'язаних з виконанням транспортного процесу, може викликати сильний дестабілізуючий ефект, який впливає на виробничу діяльність та психічний стан людини. Реальна загроза аварійної ситуації може викликати неадекватність реакції водія, машиніста, пілота, диспетчера та блокувати здатність правильно оцінити загрозову ситуацію, тому ступінь психологічної підготовки персоналу має дуже велике значення

Безперервність технологічного процесу роботи транспорту викликає необхідність використання додаткових резервів технологічних потужностей, отже, трудових ресурсів, високої кваліфікації виробничого персоналу, володіння суміжними професіями, збільшує роль соціального та психологічного аспектів управління персоналом.

Транспортна галузь – це галузь, що прогресує і в якій якість послуг багато в чому залежить від культури поведінки персоналу, характеру взаємодії персоналу і споживачів послуг, їх професійної підготовки.

Якість послуг є найважливішим складовим елементом культури обслуговування. Під якістю послуги розуміється сукупність властивостей, які обумовлюють її здатність задовольняти певні потреби (потреби) споживачів. В успішно працюючих організаціях існує власна культура, яка призводить їх до досягнення позитивних результатів. Культура дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, створює атмосферу ідентифікованості для членів організації, генерує прихильність цілям організації, зміцнює соціальну стабільність, слугує контролюючим механізмом, який направляє і формує відносини і поведінку працівників. Культура організації може виявитися прийнятною для певного періоду часу і умов. Зміна умов зовнішньої конкуренції, державного регулювання, стрімкі економічні зміни та нові технології вимагають змін культури організації, яка стримує підвищення її ефективності[1].

В «Українському педагогічному словнику» за редакцією С. Гончаренко зазначено, що «водночас під культурою розуміють рівень освіченості, виховання людей, а також рівень оволодіння якоюсь галуззю знань або діяльністю» [2, с. 182].

Професійна культура є якісною ознакою соціального розвитку, конкретною цілісністю, створеною людською діяльністю. Вона характеризується через визначеність людської діяльності як систему найважливіших і необхідних властивостей певного фаху.

В Енциклопедії освіти подано таке бачення: “...професійна культура включає сукупність принципів, норм, правил, методів, які сформувалися історично, регулюють процес, діяльність людини. Основу професійної культури складають знання та цінності, вироблені конкретною соціально-професійною групою та закріплені у традиціях її життєдіяльності (за О. Донцем, Ю. Мішиним, О. Шабаліним)” [4, 724].

Водночас саме якість виконання професійної діяльності значною мірою визначає рівень сформованості професійної культури фахівця. Так, науковці Р. Вечірко, О. Семашко, В. Олефіренко пов'язують професійну культуру з високим рівнем професійної підготовки, реалізацією діяльності на високому рівні (оптимальними способами) з метою досягнення максимального результату, вважають її інтегральною якістю особистості фахівця, умовою та передумовою ефективної професійної діяльності та професійного самовдосконалення. Формування професійної культури особистості означає засвоєння загально визнаних стандартів кращих зразків професійної діяльності [1].

Актуальною, у контексті наукового пошуку, є думка А. Капської, згідно з якою професійна культура, окрім необхідних знань, умінь і навичок, включає певні особистісні якості, норми ставлення до різних складових професійної діяльності [9, 134].

Професійна культура – це колективне програмування людського розуму, яке відрізняє членів даної групи людей від іншої. Професійна культура – це специфічна сукупність засобів, способів, форм, зразків і орієнтирів взаємодії людей у професійному середовищі, які вони виробляють в сумісній професійній діяльності.

Професійна культура – це система колективних цінностей, переконань, зразків і норм виробничої поведінки, притаманних певній групі працівників – професіоналів[16].

Професійна культура формується як важливий механізм взаємодії, що допомагає людям жити в професійному середовищі, зберігати єдність і цілісність науково-практичної діяльності

Для з'ясування сутності поняття «професійна культура» проаналізовано наукові праці вітчизняних учених. Результати аналізу, які представлені в таблиці 1, свідчать, про багатоаспектний підхід науковців до визначення його суті - соціальний, культурологічний, особистісний.

Таблиця 1 - Аналіз змісту поняття «професійна культура»

Table 1 - Analysis of the content of the concept of "professional culture"

№№ з/п	Автор	Зміст поняття «професійна культура»
1.	Марченко О.Г.	Професійна культура фахівця - сукупність соціально-значущих якостей (громадян-ська позиція, комунікативні та організаторські здібності), професійних і гуманітарних знань, практико-професій-них умінь, особистісних рис, досвід професійної діяльності, ціннісні орієнтації, які визначають ставлення
2.	Вечірко Р.	Професійна культура — це високий рівень професійної підго-товки, її якість. Це найяскравіша грань людської особистості і суспільства в цілому. Високий стан загальної культури суспільства, нації забезпечує належну освіту і професійну культуру.
3.	Пілевич О. А.	Професійна культура майбутнього економіста це системна багатофакторна і полі-функціональна якість особистості, що характе-ризується набором професійних знань, умінь, навичок, здатностей, які ґрунтуються на особистісних якостях і виявляються у загальній культурі та свідчать про готовність до професійної діяльності в сфері економіки.
4.	Ісаєнко С.	Професійна культура - цілісне особистісне утворення, сутністю якого є діалектичний зв'язок усіх елементів культури індивіда, яке динамічно та нелінійно розвивається, специфічно проявляючись у сфері професійної діяльності і спілкування .
5.	Спіріна Т.	Професійна культура - це сукупність інтелектуальних, духовних, творчих здібностей, якостей і властивостей особистості та стилю діяльності, який передбачає усталений спосіб життя, сформовані на основі загальних і специфічних професійних знань загальну культуру, позитивний досвід, що дозволяють особистості ефективно та якісно вирішувати професійні завдання.
6.	Черньонков Я.	Професійна культура - багаторівневе утворення високого ступеня організованості.
7	Шведова Я.	Професійна культура особистості не обмежується професійними знаннями, уміннями, навичками, а ґрунтується на особистісних якостях, що виявляються у загальній культурі.
8	Щеголева Т	Професійна культура - рівень оволодіння певною галуззю професійних знань, або відповідної діяльності.

Аналіз наукової літератури свідчить про відсутність єдиного погляду щодо сутності та структури культури, в цілому, і професійної культури, зокрема. Хоча в загальному розумінні культура

– це історично визначений рівень розвитку суспільства і людини, що виражається у типах і формах організації життєдіяльності людей і тих матеріальних та духовних цінностях, що ними створені [13]; соціальна пам'ять суспільства (спільноти), що зумовлює способи збереження соціальної інформації, консервує її та дозволяє відтворити еталони поведінки, що перевірені досвідом і відповідають потребам розвитку суспільства [20].

Водночас професійна культура – це цілісна, складноієрархічна система професійної структури особистості, що складається і функціонує у взаємодії двох форм: об'єктивної (мобікультурні об'єкти та реалії) та суб'єктивної (відбиток культури у свідомості). Професійна культура характеризує рівень та якість професійної підготовки.

Стан суспільства безумовно впливає на якість професійної культури. Для її підтримки необхідні відповідні учбові заклади, які надають кваліфіковану освіту, інститути та лабораторії, студії та майстерні і т. інше. Саме тому високий рівень професійної культури і є показником розвинутого суспільства, особливо в умовах цифрової економіки[21].

Професійне становлення фахівців на сучасному етапі розвитку суспільства потрібно розглядати як індивідуальний розвиток особистості спеціаліста, у ході якого відбувається усвідомлення професійно значущих утворень.

Загальна культура містить сукупність професійних культур, пов'язаних з конкретною професійною діяльністю. Професійна культура – це, по-перше, сукупність способів і технологій певної професійної діяльності, що визнані суспільством еталоном для цієї діяльності, а з іншого – сукупність засвоєних, усвідомлених людиною способів цієї діяльності[16].

Динамічний характер професійної культури відзначає Крупський. Він відмітив, що професійна культура формується у досить дорослому віці й на перших порах може сприйматися свідомо та навіть оцінюватися. Так, при отриманні другої вищої освіти або переході на інше місце роботи людина, як правило, може чітко визначити нові реалії, які можуть сприйматися як відступ від норм [11].

На рис. 1 наведено основні елементи професійної культури, що відображають особливості професійної діяльності менеджера з персоналу.



Рисунок 1 – Основні елементи професійної культури менеджера з персоналу
Figure 1 – The main elements of the professional culture of a personnel manager

Становлення професійної культури менеджерів, економістів в процесі їх професійної підготовки може включати формування:

- професійно-культурної освіченості (гнучкість мислення, застосування знань і умінь у практичній діяльності);
- професійної етики як прояву вищого рівня розвитку професійної культури;
- загальнокультурної (розуміння професійної діяльності як культуровідповідної та усвідомлення себе як носія культурних зразків) і функціональної (застосування знань і умінь при вирішенні професійних завдань з урахуванням норм професійної культури) грамотності.

Для того, щоб оволодіти певною професією й потім успішно реалізувати себе в ній, людина повинна мати конкурентні якості, що відповідають тим вимогам, які ставить ця професія до особистості[13].

За характером виконуваних функцій персонал транспортної галузі поділяється на категорії:

- керівники – це працівники, які організують виробництво і здійснюють управління діяльністю підприємства та його структурних підрозділів (директори, начальники цехів, головні спеціалісти, начальники управлінь, відділів, майстри тощо), а також їх заступники.

- спеціалісти – працівники, зайняті спеціальними інженерно-технічними, економічними та іншими роботами, здійснюють економічну, організаційну підготовку виробництва, облік та аналіз його результатів (інженери, конструктори, економісти, менеджери, адміністратори, бухгалтери, нормувальники, юрисконсульти, технологи тощо).

- службовці – працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, канцелярські, деякі адміністративно-господарські роботи (діловоди, агенти, секретарі-друкарки, обліковці, касири, архіваріуси, креслярі, стенографісти тощо).

- робітники – це працівники, які безпосередньо зайняті створенням продукту, а також ремонтом, переміщенням вантажів, перевозом пасажирів, наданням послуг або забезпечують умови для нормального ходу виробничого, процесу. Окрім того, до робітників відносяться прибиральниці, двірники, охоронці, гардеробники, кур'єри[14].

Персонал транспортної галузі повинен відповідати визначеним законодавством вимогам, зокрема: мати необхідний рівень професійної кваліфікації; забезпечувати якісне та безпечне надання послуг транспорту з перевезення пасажирів чи вантажів; ввічливо та уважно реагувати на звернення і скарги споживачів послуг автомобільного транспорту.

Працівники підприємств транспортної галузі здійснюють технічне, організаційне та економічне керівництво виробничим процесом, надають послуги з перевезення пасажирів, вантажів, водночас спілкуючись з колегами, споживачами послуг, з контрагентами тощо[17].

Професійне спілкування формується в умовах конкретної професійної діяльності, а тому певною мірою вбирає в себе її особливості і є важливою частиною цієї діяльності.

У професійній діяльності працівники намагаються досягти не лише загальних, а й особисто значущих цілей, завдяки знанням і вмінням, навичкам. Професійне спілкування є однією з універсальних реальностей буття людини, специфічним видом і необхідною умовою її діяльності.

У професійному спілкуванні спеціаліст стикається з безліччю непередбачених ситуацій, у яких по-новому треба розв'язувати завдання взаєморозуміння і взаємодії, вирішення яких не можна здійснити за відомим алгоритмом чи шаблоном, хоча знання загальних творчих підходів до розв'язання професійних завдань звичайно сприяють подоланню труднощів.

Професійна культура, професійне спілкування та інші фактори підвищують рівень продуктивності праці та залучають нових споживачів транспортних та сервісних послуг. В наш час працівник повинен володіти такими якостями, як стратегічне мислення, підприємливість, широка ерудиція, висока культура[12].

Сьогодні постає вимога безперервного розвитку персоналу, тобто проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників транспортної галузі. Такі заходи можуть бути індивідуальними чи груповими, проводитися на робочому місці чи спеціалізовано, бути орієнтованими на розвиток загальних чи специфічних навичок і вмінь. Кадрова політика підприємств галузі з питань підготовки кадрів може формуватися на базі різного напрямку - від орієнтації на сьогоденні інтереси, на підготовку вузькоспеціалізованих працівників, які можуть виконувати одну-дві конкретні операції, до орієнтації на довготривалі інтереси (підготовка працівників широкого профілю на основі серйозної теоретичної підготовки). Це залежить від об'єктивних і суб'єктивних факторів: вибору стратегії розвитку підприємств і операційного поділу праці, фінансового стану підприємств та світогляду його керівництва[7].

Для підвищення кваліфікації і перепідготовки спеціалістів створена мережа курсів, факультетів, бізнес-шкіл, шкіл менеджменту, маркетингу, підприємництва, семінарів, навчальних центрів тощо; на підприємствах проводяться спеціальні тренінги, рольові ігри, ротація керівників структурних підрозділів на певний період. Крім того, підготовку і підвищення кваліфікації службовців, спеціалістів та керівників здійснюють вищі навчальні заклади різних рівнів (коледжі, інститути, університети, академії), інститути післядипломної освіти, курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва та ін.

Система підготовки персоналу повинна враховувати як інтереси підприємств у швидкому заповненні вакантних місць, економію витрат, пов'язаних з підготовкою працівників, так і інтереси працівників - одержати повноцінну професійну підготовку. Тому система розвитку персоналу на підприємстві має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління персоналом повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем: розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості[3].

Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний розвиток персоналу, який може бути загальним і професійним.

Професійний розвиток - це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад[19].

Професійний розвиток вимагає значних зусиль відносно кандидата, тому він неможливий без зацікавленості з його боку. Мотивами тут можуть бути бажання скоріше освоїти нову роботу, зберегти колишню чи одержати вищу посаду, забезпечити гарантію стабільності чи зростання доходів; набути знання; розширити контакти, стати більш незалежним від роботодавців і конкурентоспроможним на ринку праці.

На потребу в професійному розвитку працівників впливає динаміка зовнішнього середовища, поява нових зразків техніки і технології, зміна стратегії і структури підприємств, необхідність освоєння нових інноваційних видів діяльності[5].

Як власники/керівники спланують діяльність, організують її, змотивують працівників на досягнення показників роботи, проконтролюють ступінь їх досягнення (в кількості, якості і часі), залежатиме успіх в конкурентній боротьбі. Саме тому досить важливим є розвиток персоналу, який забезпечує актуалізацію вмінь, знань працівників, відповідність сучасним тенденціям.

Фактори необхідності розвитку персоналу представлені на рис. 2.



Рисунок 2 – Фактори необхідності розвитку персоналу в сучасних умовах

Рисунок 2 – Factors necessary for personnel development in modern conditions

В умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів у світі змінюються вимоги до організації та ефективності професійного розвитку персоналу. Задля забезпечення високопродуктивної роботи персоналу актуалізується доцільність застосування сучасних форм і методів професійного розвитку, компетентнісного підходу під час організації навчання, розвитку, в першу чергу, навичок і компетенцій, потрібних для ефективної професійної діяльності в умовах економіки нового типу [23].

Отже, активізація інноваційно-інтеграційних процесів у світі є причиною суттєвої трансформації якісних вимог до фахівців, методів, важелів та підходів до організації професійного розвитку персоналу. Сьогодні розвиток економіки ставить нові завдання щодо використання нових технологій управління персоналом в умовах розвитку цифрової економіки.

Проаналізувавши підходи до визначення понять «професійний розвиток персоналу», у наукових публікаціях останніх років (табл. 2), сформулюємо наступні узагальнюючі висновки. По-перше, «професійний розвиток працівників» є найголовнішою складовою «розвитку персоналу» в цілому, однак ці поняття не є тотожними, оскільки останнє з них є набагато більш ємним. По-друге, більшість дослідників розглядають професійний розвиток персоналу як «процес», рідше - як «комплекс заходів», «систему» чи «діяльність». По-третє, акцентується увага на ключових принципах професійного розвитку таких, як безперервність, цілеорієнтованість, адаптованість, синергійність тощо. По-четверте, обов'язковим критерієм успішного професійного розвитку є використання нових знань на практиці та отримання відповідного корисного результату на рівні індивіда, організації, суспільства, тобто його результативність[3].

Таблиця 2 - Підходи до визначення професійного розвитку персоналу

Table 2 - Approaches to determining the professional development of personnel

Автор	Визначення
Зленко А.М., Мірошніченко Д.А.	<i>Професійний розвиток</i> - це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад
Баніт О.В.	<i>Професійний розвиток</i> , складниками якого є: виробнича адаптація, професійне навчання, що охоплює підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації, оцінювання й атестацію, планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву керівників і особистісний розвиток, що супроводжує їх, може здійснюватися в певній послідовності, неперервності та взаємодії всіх елементів
Жиденко Н.	<i>Професійний розвиток</i> - системно-організований процес удосконалення існуючих, або набуття нових компетенцій, що приводять до покращення діяльності персоналу сьогодні або в майбутньому і забезпечують досягнення поставлених організацією цілей
Морозова М.Е.	<i>Професійний розвиток</i> - це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання (формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання), розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації
Кириченко М.О.	<i>Професійний розвиток</i> - цілеспрямований, пролонгований і поетапний процес фахового становлення, саморозвитку компетентного фахівця, професіонала, особистості, яка характеризується неперервністю, системністю, динамізмом, циклічністю і синергізмом та передбачає інноваційний науково- методичний супровід з урахуванням освітніх потреб, мотивації і потреб
Гаврилюк І.В.	<i>Професійний розвиток особистості</i> відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, вміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей
Дзекун Ю.О.	<i>Професійний розвиток персоналу</i> - комплекс заходів, що включають професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, а також планування кар'єри персоналу організації. <i>Систему розвитку персоналу</i> слід розуміти як цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх, прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даної організації відповідно до завдань її розвитку, потенціалу і схильностей співробітників
Бучинська Т.В.	<i>Розвиток персоналу</i> - це вдосконалення, а також оволодіння якісно новими професійними, діловими навичками та вміннями, професійними та особистісними компетенціями в результаті безперервного навчання та саморозвитку особистості. Розвиток базується на гармонійному поєднанні особистісних, інтелектуальних, моральних, емоційно-вольових, психофізіологічних якостей, успішне комбінування яких
Донцова А.Ю.	<i>Професійний розвиток персоналу</i> - це сукупність заходів, спрямованих на оновлення професійних знань, навичок, отримання нових знань, розвиток здібностей працівників до навчання та постійного підвищення кваліфікації для якісного виконання більш складних трудових завдань, підвищення ефективності діяльності підприємства, конкурентоспроможності продукції або послуг, що надаються споживачам.

Отже, розвиток персоналу - це планування та реалізація сукупності організаційно-управлінських методів, технологій та підходів, спрямованих на удосконалення кваліфікаційних hard та soft навичок та вмій працівника, з ціллю підвищення продуктивності праці, розширення його функціональних можливостей, подальшого професійного та кар'єрного зростання.

Особлива роль у забезпеченні результативності та продуктивності професійного розвитку персоналу належить застосуванню форм і методів навчання, найбільш адекватних конкретним умовам трудової діяльності. Найбільш поширеною класифікацією є розподіл форм професійного навчання на такі, що відбуваються на робочому місці та поза робочим місцем. Разом з тим, в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів у світі, стрімкого розвитку інформаційно-комунікативних технологій, зміни підходів до організації зайнятості та поширення її дистанційних форм відбувається трансформація самого поняття робочого місця у якості навчального простору[19].

Планування професійного розвитку персоналу охоплює п'ять послідовних етапів: 1) інформаційний – збір та обробка необхідної інформації про діючий персонал та його розвиток у перспективі; 2) розробка плану професійного розвитку персоналу на підприємстві – аналіз наявного стану і перспектив професійного розвитку персоналу та розробка альтернативних варіантів планів професійного розвитку персоналу; 3) прийняття рішень – затвердження одного із варіантів плану як обов'язкового орієнтиру для організації проведення професійного навчання; 4) визначення необхідних витрат – проводяться розрахунки витрат на професійне навчання персоналу; 5) здійснення контролю за реалізацією плану професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання; коригування цілей професійного розвитку персоналу на основі зміни цілей організації [7]. Послідовність дій планування професійного розвитку персоналу представлено на рис. 3.

Навчання є одним із найбільш дієвих способів розвитку персоналу будь-якого підприємства. Саме воно здатне не тільки забезпечити продуктивну та результативну діяльність працівника, а й зробити його більш креативним, розвинути у нього нові погляди та бачення функціонування підприємства, сформувати відданість та лояльність до підприємства[23].

Але на сьогодні розвиток економіки ставить нові завдання щодо використання нових технологій управління персоналом в умовах розвитку цифрової економіки.

Традиційно науковці розподіляють методи навчання персоналу на дві групи: методи навчання на робочому місці та поза робочим місцем (табл. 3).

Методи навчання персоналу на робочому місці, без відриву від основних обов'язків працівника, характеризуються безпосередньою взаємодією із звичною діяльністю працівника, у звичайній для нього робочій ситуації. Таке навчання проводиться спеціально для конкретного підприємства, тільки для його працівників і може передбачати запрошення викладача ззовні.

До методів навчання на робочому місці відносять, такі[23].

Коучинг (наставництво) — метод консалтингу, в процесі якого людина-тренер (коуч), допомагає підопічному працівнику досягти професійної мети, передаючи йому свій досвід за допомогою нагляду і навчань.

Менторство (з англ. mentoring - наставництво) - вид наставництва, під час якого працівник що володіє великим досвідом та практичними навиками проводить постійну роботу з підлеглим (учнем). Ментор при цьому не просто ділиться досвідом та знаннями а надає моральну підтримку та мотивує працівника на вирішення поставлених завдань.



Рисунок 3 – Послідовність дій планування професійного розвитку персоналу
Figure 3 – The sequence of actions for planning the professional development of personnel

Таблиця 3-Сучасні методи навчання персоналу
Table 3-Modern methods of personnel training

Методи навчання на робочому місці:	Методи навчання поза робочим місцем:
- Buddying	- Тренінг
- Коучинг	- Майстер-клас
- Менторство (наставництво)	- Кейс-навчання
- Сторітеллінг (мотиваційна розповідь)	- Моделювання
- Екшн-навчання	- E-learning
- Баскет-мето (імітації ситуації)	- Ділові ігри
- Shadowing («стеження»)	- Відвідування конференцій, семінарів, ярмарок професій, лекцій, тощо
- Ротація	

Незважаючи на те, що на перший погляд коучинг та менторство є досить схожими методами, вони мають певні відмінності: коуч (тренер) може мати іншу кваліфікацію, ментор, зазвичай, має ту ж професію та працює в тій самій організації, що й його учень; коуч - це, в певній мірі, психолог, мотиватор, ментор - це учитель, який передає свої навички учню; менторство є довготривалим процесом, коучинг - це тимчасова програма, що не передбачає надання певних порад та рекомендацій.

Buddying - метод схожий до коучингу та менторства, його суть полягає у закріпленні за певним працівником buddy (партнера), основними задачами якого є виявлення у роботі працівника «вузьких місць», шляхом постійного зворотнього зв'язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника. На відміну від коучингу, учасники перебувають у рівноправних відносинах, а не відносинах керівника та підлеглого.

Сторітеллінг (мотиваційна розповідь) - метод навчання нових співробітників для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами організації, тощо. Навчання починається з моменту прийняття на роботу, до повної адаптації працівника. Проводиться безпосереднім керівником (наставником) з метою надання новому працівникові інформації про організацію, її особливості, здійснення контролю в період випробувального терміну (стажування).

Екшн-навчання - метод, що базується на вирішенні реальних практичних проблем в процесі діяльності організації. Для цього в організації створюється спеціальна група, що по-чергово вирішує поставлені перед нею завдання. Тривалість такого навчання може складати період від кількох тижнів до року. За допомогою цього методу можна удосконалити компетенції зі стратегічного планування, навички прийняття обґрунтованих рішень та конкретних виробничих завдань.

Баскет-метод - метод, що полягає в імітації ситуацій «управлінської діяльності», працівник долучається до роботи керівника виконує його функції та вирішує гіпотетичні завдання. Зазвичай даний метод використовують, щоб упевнитися чи претендент на керівну посаду готовий до ролі керівника.

Shadowing («стеження») - метод, який полягає у наданні можливості працівникові, що є претендентом на просування кар'єрною драбиною, для перекваліфікації або ротації, не менше двох днів бути «тінню» співробітника, який займає аналогічну посаду. Завдяки цьому працівник-претендент «занурюється» в специфіку очікуваної посади, може визначити сутність і обсяг необхідних йому знань, навичок та компетенцій.

Ротація - метод, який полягає у переміщенні працівника з однієї посади на іншу, де він зможе опанувати нові кваліфікаційні навички, отримати додатковий досвід, більш детально вникнути у певні функціональні процеси. Тривалість ротації може тривати декілька днів або декілька місяців. Даний метод вважається ефективним для навчання керівників з метою отримання ними свіжого погляду на ситуацію, появи нових нестандартних ідей та набуття нового досвіду. Найбільшою популярністю у великих компаніях користується ротація керівника для управління іншою філією підприємства.

Secondment (своєрідне «відрядження») є різновидом ротації, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків.

Методи навчання поза робочим місцем здійснюють зовнішні навчальні структури за межами організації. До таких методів навчання відносять такі.

Тренінг - форма активного навчання, спрямована на оволодіння учасниками певними знаннями, технологіями, навичками та інформацією; під час навчання майбутні фахівці виконують тренінгові

вправи адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно- методичних матеріалів, які відповідають сучасним вимогам до професійної діяльності.

Майстер-клас - форма активного навчання, яка передбачає розповідь та практичне застосування нової технології чи методу провідним спеціалістом в даній сфері. Метод дозволяє працівникові не тільки почути про нову технологію, а й побачити процес її реалізаційого в дії, усвідомити проблеми, які можуть виникнути у майбутньому під час самостійного виконання аналогічних завдань.

Кейс-навчання - полягає у вивченні практичних ситуацій, які виникають в діяльності інших підприємств, передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій. Такий метод дає можливість розвинути здібності до аналізу, діагностики та прийняття обґрунтованих рішень. Метод є ефективним для керівників різного рівня.

Моделювання - полягає у відтворенні реальних умов роботи (використання тренажерів, макетів та ін.). Моделювання ситуації через використання тренажерів є незамінним у випадку, коли навчання на робочому місці дуже дороге і небезпечне (електромобілі, літаки, інше).

E-learning - масовий метод дистанційного навчання. Під час даного методу інформація передається великій кількості працівників одночасно.

Ділові ігри - колективна гра, яка передбачає розгляд навчального прикладу, під час якого учасники гри отримують ролі і розглядають наслідки прийнятих рішень. Такий метод є досить ефективним, адже надає практичні навички, дозволяє працівникові зрозуміти наслідки від прийнятих рішень без завдання шкоди реальному підприємству.

Мозковий штурм - суть методу полягає у стимулюванні креативного мислення працівника. Для цього створюють команду та ставлять завдання, яке потребує вирішення, члени даної команди по чергово пропонують свої ідеї (під час висування ідей жодна з них не може піддаватися критиці).

Навчання, як умова розвитку персоналу, повинно бути одним із пріоритетних завдань підприємств транспортної галузі[17].

Для сприяння підприємствам транспортної галузі в організації професійного навчання працівників треба:

- відновити та активізувати систему професійної орієнтації молоді, що вчиться, об'єднавши зусилля влади різного рівня, навчальних закладів і роботодавців;
- максимально спростити умови ліцензування підприємств, що здійснюють професійне навчання працівників на робочих місцях;
- змінити підходи і вимоги до розробки учбових планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);
- забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відео матеріалами тощо;
- розробити і розповсюдити ефективну і зручну методику оцінки ефективності навчання персоналу підприємств;
- розробити механізм стимулювання працівників до безперервного підвищення професійного рівня;
- запропонувати на законодавчому рівні відповідний дієвий механізм заохочення роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів і т. п.) [17].

Водночас слід підкреслити, що розвиток персоналу вітчизняних підприємств транспортної галузі до вимог світових стандартів можливо забезпечити лише при поєднанні ефективного навчання

персоналу та дієвої і прозорої трудової мотивації, що об'єднає інтереси соціальних партнерів на ринку праці.

Таким чином, в контексті повномасштабної воєнної агресії РФ проти України, сучасна система професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах транспортної галузі має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління розвитком персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників з огляду на спеціальності та професії; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості[19].

Для забезпечення стабільності розвитку держави необхідною передумовою стає розвиток професійного потенціалу, який переростає у людський капітал. Збереження та розвиток творчого потенціалу людини – головна мета інноваційної освіти, яка повинна бути пронизана загальнолюдськими цінностями. Для цього необхідно зробити так, щоб вона розвивала гармонійне мислення, яке базується на поєднанні внутрішньої свободи особистості та її соціальної відповідальності, а також толерантності. Саме ці характеристики особистості сьогодні включені до переліку основних цінностей світової цивілізації, задекларованих у документах ООН.

Визначені пріоритетні напрями та завдання країн-членів ЄС із досягнення цілей стратегії «Європа-2020» зумовлюють провідні тенденції та нові підходи до європейського менеджменту людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів розглядається не тільки як економічна передумова, а й як спосіб вирішення проблеми зайнятості населення, де необхідна умова конкурентоспроможності сучасних підприємств – створення сильного Європейського ринку праці. Залежність збільшення темпів економічного росту від підвищення якості ринку праці змушує політиків звертати пильну увагу на систему безперервної професійної освіти і навчання, котра включає внутрішньофірмову підготовку і розвиток виробничого персоналу. Кожна країна-член ЄС розробила свою політику щодо навчання на виробництві, послуговуючись стратегічними європейськими орієнтирами та даними Євростату щодо безперервного професійного навчання на виробництві в країнах ЄС[19].

Висновки

Таким чином, професійна культура персоналу транспортної галузі обумовлена специфікою його професійної діяльності та визначає ступінь оволодіння і використання на практиці знань, способів та методів службової діяльності. Зміст професійної культури працівника персоналу транспорту полягає в опануванні кожним працівником системою загальнокультурних і професійних цінностей, створених і сформованих різними поколіннями етнічних, національних і регіональних людських спільнот і власне носіями професії. У структурі професійної культури працівника транспортної галузі доцільно виділити такі складові: технічна, інженерна, психологічна, етична та комунікативна культура.

Актуальною залишається проблема розроблення й теоретичного обґрунтування методологічних засад підвищення рівня професійної культури працівників транспортних галузі, що є перспективним напрямком нашого дослідження і потребує подальшого вивчення та впровадження в системі професійної підготовки креативних професіоналів транспорту.

Професійний розвиток персоналу – це вирішення основних завдань як в інтересах транспортної галузі (підвищення стійкості, конкурентоспроможності підприємства, ефективності та якості праці),

так і в інтересах персоналу (підвищення рівня життя, відкриття можливостей для реалізації своїх ділових якостей, здібностей).

Професійне навчання персоналу має безперервний характер і забезпечує роботодавців кваліфікованими та конкурентоспроможними на ринку праці працівниками. Професійне навчання персоналу націлене на підвищення компетентності працівників організації, формування в них високого професіоналізму, креативності, майстерності, гнучкого і сучасного економічного мислення, вміння працювати в динамічних економічних умовах та забезпечення високої продуктивності праці й ефективності діяльності підприємств транспортної галузі.

Перелік посилань

1. Вечірко Р. М. Українська та зарубіжна культура: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / Р.М. Вечірко, О. М. Семашко, В. В. Олефіренко. - К.: КНЕУ, 2003. - 367 с.
2. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Семен Гончаренко. - К.: Либідь, 1997. - 374 с.
3. Дудко С.В. Професійний розвиток персоналу: технології оцінювання та механізм мотивації. Вісник Хмельницького національного університету. 2017. №6. Т. 2(253). С. 57-65.
4. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень. Київ: Інтер, 2-8. 1040 с.
5. Жиленко А.Ю. Особливості управління розвитком персоналу на підприємстві / Жиленко А.Ю., Бикова А.Л. // Молодий вчений. – № 11(63). –2018. – С. 418-421.
6. Закон України «Про професійний розвиток працівників» / Довідник кадровика. – 2012. – № 3(117). – С. 48-52.
7. Зленко А.М. Професійний розвиток персоналу як передумова підвищення рівня продуктивності праці / А.М. Зленко, Д.А. Мірошніченко // Економічний вісник університету. – 2015. – Вип. № 24/1. – С. 34-38.
8. Ісаєнко С.А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей засобами іноземної мови : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти”. Київ, 2009. 227 с.
9. Капська А.Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: Навчально-методичний посібник. Київ: УДЦССМ, 2001. 2001 с
10. Корінний М.М., Шевченко В.Ф. Короткий енциклопедичний словник з культури. Київ : Україна, 2003. 384 с.
11. Крупський, О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : монографія / За ред. О. О. Лаврентьевої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. - Дніпропетровськ : Акцент ПП, 2014. - С. 257-281.
12. Марченко О.Г. Професійна культура фахівця як соціально-професійний феномен. Інноваційна педагогіка. Випуск 58. Том 1. 2023. С.161-165.
13. Миколаєнко Н. “Професійна культура”: аналіз наукових досліджень. Науковий вісник. Серія "Педагогіка. Соціальна робота" / Ужгородський нац. ун-т. Ужгород : УНУ, 2014. Вип. 32. С. 120-123.
14. Овчар П.А. Економічний розвиток автотранспортної галузі України в умовах глобальних викликів: [моногр.] П. А. Овчар. К.: ЦП «Компринт», 2018. 374 с.
15. Партика І.В. Сучасні аспекти професійного розвитку персоналу організації / І.В. Партика,

Г.В. Ожубко // Науковий погляд: економіка та управління. – №2 (68). – 2020. – С. 154-158.

16.Пілевич О. А. "Культура", "Професійна культура" як базові категорії дослідження професійної культури майбутнього економіста / О. А. Пілевич // Професійна освіта: проблеми і перспективи. 2014. Вип. 7. - С. 41-46. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Profos_2014_7_11

17.Продіус О.І. Теоретично-методичні основи управління персоналом транспортного підприємства / О. І. Продіус. // Причорноморські економічні студії. – 2019. – №41. – С. 116–120.

18.Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О. Леу ; за наук. ред. Л.П. Пуховської. – Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. – 176 с.

19.Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А.Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.

20.Спіріна Т. П. Формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів у навчальному процесі вищого навчального закладу: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04 /; Житомир. держ. ун-т імені Івана Франка. - Житомир, 2009. - 19 с.

21. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого: підручник для науковця / Ю. П. Сурмін. - К.: Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2006. - 302 с.

22.Улунова Г.Є. Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток : колективна монографія / кол. авт. ; відп. ред. Г.Є. Улунової. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2016. С. 8-21.

23.Харун О.А. Професійне навчання як засіб розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств за умов євроінтеграції / О.А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічна науки. – № 2. – 2019. – С. 73-79.

24.Черньонков Я. О. Формування професійної культури майбутнього вчителя іноземної мови: автореф. дис. .канд. пед. наук:04 / Черньонков Ярослав Олександрович; Кіровоград. держ. пед. ун-т імені В. Винниченка. - Кіровоград, 2006. - 22 с.

25. Шведова Я. В. Формування професійної культури майбутніх тележурналістів у фаховій підготовці: автореф. дис. .канд. пед. наук:04 / Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна.- Харків, 2010. 24 с.

26. Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. .канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад.держ. прикордон. служби України імені Богдана Хмельницького. - Хмельницький, 2007. - 19 с.

PROFESSIONAL CULTURE AND DEVELOPMENT OF TRANSPORT STAFF AS A LEADING INDUSTRY OF THE NATIONAL ECONOMY OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION

Anhelina Spitsyna, Ph.D., Associate Professor of the Department of Economics National Transport University, Kyiv, Ukraine, angel7a@ukr.net, tel. +380679053181, Ukraine, 01010, Kyiv, street M. Omelyanovich-Pavlenko, 1, [https:// orcid.org/ 0000-0001-9730-6249](https://orcid.org/0000-0001-9730-6249)

Abstract. The article substantiates the necessity of forming the professional culture of the sports industry specialists as an integral component of their general culture. Various scientific approaches to determining the essence and structure of the phenomenon under study are presented. The formation of the

professional culture of the personality of transport specialists in the process of their educational and professional activity is one of the urgent problems of today. In the country, the problem of professional self-awareness, psychological and pedagogical conditions for its formation has emerged most acutely today precisely because of changes in social and economic conditions, innovations in the field of education, especially professional, as well as in connection with the need to change the attitude of the subject of work to his professional activity. The article reveals the role and substantiates the need for professional development and training of personnel, as well as an analysis of the main directions and forms of professional training and professional development of personnel. The external and internal factors of the organization that determine the need for professional development and training of personnel are determined. Formulated motives of the employee to develop professionally. The goals of professional training of the organization's personnel are differentiated. In modern conditions of globalization, where the speed, efficiency and cost of transportation of goods and services become crucial, the development of the transport industry becomes a key factor in increasing the global competitiveness of the state. For Ukraine, with its strategically advantageous geographical position, this becomes especially relevant. In the context of the Russian Federation's full-scale military aggression against Ukraine, the very functioning of transport enterprises has become one of the main factors that ensure a certain level of economic and social stability of the country.

Key words: personnel development, transport industry, development of professional culture, European integration, professional development, professional training

References

1. VechIrko R. M. UkraYinska ta zarubIzhna kultura: navch.-metod. posIb. dlya samost. vivch. distsiplIni / R.M. VechIrko, O. M. Semashko, V. V. OlefIrenko. - K.: KNEU, 2003. - 367 s.
2. Goncharenko S. UkraYinskiy pedagogIchniy slovnik / Semen Goncharenko. - K.: LibId, 1997. - 374 s.
3. Dudko S.V. ProfesIyniy rozvitok personalu: tehnologIyi otsInyuvannya ta mehanIzm motivatsIyi. VIsnik Hmel'nitskogo natsIonal'nogo unIversitetu. 2017. #6. T. 2(253). S. 57-65.
4. EntsiklopedIya osvIti / AkademIya ped. nauk UkraYini; golovniy red. V.G. KremIn. KiYiv: Inter, 2-8. 1040 s.
5. Zhilenko A.Yu. OsoblivostI upravlinnya rozvitkom personalu na pIdpriEmstvI / Zhilenko A.Yu., Bikova A.L. // Molodiy vcheniy. - # 11(63). -2018. - S. 418-421.
6. Zakon UkraYini «Pro profesIyniy rozvitok pratsIvnikIv» / DovIdnik kadrovika. - 2012. - # 3(117). - S. 48-52.
7. Zlenko A.M. ProfesIyniy rozvitok personalu yak peredumova pIdvischennya rIvnya produktivnostI pratsI / A.M. Zlenko, D.A. MIroshnIchenko // EkonomIchniy vIsnik unIversitetu. 2015. Vip. # 24/1. S. 34-38.
8. Isaenko S.A. Formuvannya profesIynoYi kulturi u studentIv Inzhenerno-tehnIchnih spetsIalnostey zasobami InozemnoYi movi : dis. ... kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 "TeorIya I metodika profesIynoYi osvIti". KiYiv, 2009. 227 s.
9. Kapska A.Y. SotsIalna robota: deyakI aspekti roḡboti z dItmi ta moloddyu: Navchalno-metodichniy posIbḡnik. KiYiv: UDTsSSM, 2001. 2001 s
10. KorInniy M.M., Shevchenko V.F. Korotkiy entsikloḡpedichniy slovnik z kulturi. KiYiv : UkraYina, 2003. 384 s.
11. Krupskiy, O. P. ProfesIyna kultura maybutnogo menedzhera: psihologo-pedagogIchnI aspekti y chinniki formuvannya / O. P. Krupskiy, E. V.NamliEv // TeorIya I praktika profesIynogo stanovlennya

osobistostI v sotsIokulturnomu prostorI : monografiya / Za red. O. O. LavrentEvoYi, O. P. Krupskogo, E. V. NamIIeva. - DnIpropetrovsk : Aktsent PP, 2014. - S. 257--281.

12. Marchenko O.G., PROFESIYNA KULTURA FAHIVTsYa YaK SOTsIALbNO-PROFESIYNIY FENOMEN. INNOVATsIYNA PEDAGOGIKA. Vipusk 58. Tom 1. 2023. S.161-165.

13. Mikolaenko N. "ProfesIyna kultura": analIz naukovih dosIIdzhen. Naukoviy vIisnik. SerIya "PedagogIka. SotsIalna robota"/ Uzhgorodskiy nats. un-t. Uzhgorod : UNU, 2014. Vip. 32. S. 120-123.

14. Ovchar P.A. EkonomIchniy rozvitok avtotransportnoYi galuzI UkraYini v umovah globalnih viklikIv: [monogr.] P. A. Ovchar. K.: TsP «Komprint», 2018. 374 s.

15. Partika I.V. Suchasni aspekti profesIynogo rozvitku personalu organIzatsIYi / I.V. Partika, G.V. Ozhubko // Naukoviy poglyad: ekonomIka ta upravlinnya. – #2 (68). – 2020. – S. 154-158.

16. Pilevich O. A. "Kultura", "ProfesIyna kultura" yak bazovI kategorIYi dosIIdzhennya profesIynoYi kulturi maybutnogo ekonomIsta / O. A. Pilevich // ProfesIyna osvIta: problemi I perspektivi. 2014. Vip. 7. - S. 41-46. - Rezhim dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Profos_2014_7_11

17. ProdIus O.I. Teoretichno-metodichni osnovi upravlinnya personalom transportnogo pIdpriEmstva / O. I. ProdIus. // Prichornomorski ekonomIchni studIyi. – 2019. – #41. – S. 116–120.

18. ProfesIyniy rozvitok personalu pIdpriEmstv u kraYinah Evropeyskogo Soyuzu: posIbnik / L.P. Puhovska, A.O. Vornachev, S.O. Leu ; za nauk. red. L.P. PuhovskoYi. KiYiv: IPTO NAPNU. 2015. 176 s.

19. ProfesIyniy rozvitok personalu pIdpriEmstv v sistemI motivatsIynogo menedzhmentu: kolektivna monografiya / M.V. SemikIlna, S.V. Dudko, A.A. Orlova ta In. Kropivnitskiy: KOD, 2021. 440 s.

20. SpIrIlna T. P. Formuvannya profesIynoYi kulturi maybutnih sotsIalnih pedagogIv u navchalnomu protsesI vischogo navchalnogo zakladu: avtoref. dis. ...kand. ped. nauk: 13.00.04 /; Zhitomir. derzh. un-t Imeni Ivana Franka. - Zhitomir, 2009. - 19 s.

21. SurmIn Yu. P. Maysternya vchenogo: pIdruchnik dlya naukovtsya / Yu. P. SurmIn. - K.: Konsortslum z udoskonalennya menedzhment-osvIti v UkraYini, 2006. - 302 s.

22. Ulunova G.E. ProfesIyna kultura: sutnIst, fahovI osoblivostI, rozvitok : kolektivna monografiya / kol. avt. ; vIdp. red. G.E. UlunovoYi. Sumi: Vid-vo SumDPU Imeni A.S. Makarenka, 2016. S. 8-21.

23. Harun O.A. ProfesIyne navchannya yak zasIb rozvitku trudovogo potentsIalu personalu pIdpriEmstv za umov EvroIntegratsIYi / O.A. Harun // VIsnik Hmel'nitskogo natsIonalnogo unIversitetu. EkonomIchna nauki. – # 2. – 2019. – S. 73-79.

24. Chernonkov Ya. O. Formuvannya profesIynoYi kulturi maybutnogo vchitelya InozemnoYi movi: avtoref. dis. .kand. ped. nauk:04 / Chernonkov Yaroslav Oleksandrovich; KIrovograd. derzh. ped. un-t Imeni V. Vinnichenka. - KIrovograd, 2006. - 22 s.

25. Shvedova Ya. V. Formuvannya profesIynoYi kulturi maybutnih telezhurnallIstIv u fahoviy pIdgotovtsI: avtoref. dis. .kand. ped. nauk:04 / HarkIv. nats. un-t Im. V.N. KarazIlna.- HarkIv, 2010. 24 s.

26. SchegolEva T. L. Formuvannya profesIynoYi kulturi maybutnih oftserIv-prikordonnIkv u protsesI vivchennya distsiplIn gumanItnogo tsiklu: avtoref. dis. .kand. ped. nauk: 13.00.04 / Nats. akad.derzh. prikordon. sluzhbi UkraYini Imeni Bogdana Hmel'nitskogo. - Hmel'nitskiy, 2007. - 19 s.