

об'єднання зусиль більшості членів світового співтовариства та визначає інтенсивний розвиток політичного та силового співробітництва у цій сфері

1. *Міжнародне безпекове середовище: виклики і загрози національній безпеці України.* – К.: НІСД, 2013. – 64 с.

2. *Івашов М.Ф. Виклики і загрози епохи глобалізації / М.Ф. Івашов // Наукові праці.* – 2012. – Вип. 174. – Том 186. – С. 84-88.

Бала О. І., Бала Р.Д.

к.е.н., доц.

Національний університет «Львівська політехніка»

МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ КЛЮЧОВИХ НАВИКІВ У СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

У провідних коучингових школах використовують чимало інструментів розвитку, для вітчизняних підприємств пропонуються окремі елементи, за винятком наставництва, із моделі розвитку у співробітників ключових навиків, запропонованої Е. Г. Горшковою та О. В. Бухарковою [1]. Згідно даної моделі коучинг на підприємстві реалізується за 6 етапів. Опишемо коротко кожен із них [1].

Етап 1. Впровадження нового навика. На даному етапі коуч-наставник повинен здійснити збір та обробку інформації про працівника. Коуч оцінює інформацію про трудові відносини працівника, умови праці, показники трудової діяльності.

Етап 2. Опір змінам, вибір характерної трудової діяльності працівником. Даний етап характеризується тим, що коуч досліджує можливі причини здійснення працівником опору, попереднього досвіду впровадження змін, успіхів та невдач при їх реалізації. Також на даному етапі коуч-наставник повинен розробити дві типові інструкції (коротку і розширену) по впровадженню програми розвитку конкретного навика працівника. Власне цей аспект ми відносимо до недоліків, оскільки коучинг передбачає розроблення користувачем коучингу самостійного плану свого розвитку.

Етап 3. Застосування навика на рівні розвитку. Обов'язковим елементом даного етапу є врахування коучем страху можливих невдач працівника, який впроваджує та розвиває нові навика. На даному етапі здійснюється зворотній зв'язок між учасниками коучингового процесу. Коуч описує переваги, які отримає користувач від розвитку конкретного навика та здійснює контролювання за застосуванням працівником розвинутого навика.

Етап 4. Пошук можливих варіантів застосування розвинутого навика. Цей етап передбачає підведення підсумків проведеного навчання та розроблення цілей щодо застосування розвинутого навика та визначення вигод працівника від конкретних областей його застосування.

Етап 5. Самоаналіз. Передостанній етап моделі згідно якого коуч повинен навчити працівника самостійно оцінювати свою діяльність та мотивувати працівника до удосконалення своєї професійної діяльності.

Етап 6. Професійне володіння набутим навиком. Даний етап є завершальним і створює можливості працівнику який пройшов навчання самостійно передавати отриманий досвід.

Проаналізувавши даний інструмент можемо зазначити, що в основному увагу зосереджено на визначенні дій коуча на конкретному етапі коуч-наставництва. Окрім – цього, враховуючи те, що ми встановили відмінності між коучингом та наставництвом, то ми рекомендуємо для застосування окремі аспекти даної моделі без використання

елементів наставництва із сторони коуча, оскільки коучинг вважаємо прагненням працівника розвиватись самостійно.

1. Горшкова Е.Г. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса / Е.Г. Горшкова, О.В. Бухаркова.- СПб.: Речь, 2006. – 142 с.

Гарашук О.В.

д.е.н., професор

Державна інспекція навчальних закладів

Куценко В.І.

д.е.н., професор

ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України»

ОСВІТНІЙ КОНТЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

„Освіта – це фундамент сталого розвитку.”

ООН: „Порядок дня на ХХІ століття”, 1992 р.

Практика високорозвинених країн свідчить, що наразі стале економічне зростання забезпечує сфера послуг. У валовому внутрішньому продукті країн Європейського Союзу, США, Японії послуги перевищують 70%. В числі останніх важливе місце займають освітні послуги, обсяг яких постійно зростає. У світі, за розрахунками фахівців, у 2017 р. ринок освітніх послуг складе 6,3 трлн. дол. (у 2000 р. – 2,3 трлн., в 2012 р. – 4,4 трлн.) [1, с. 98-101]. Саме на останні припадає важлива роль у забезпеченні сталого розвитку як країни в цілому, так і її економіки, зокрема.

Україна обрала не лише європейський, але і шлях сталого розвитку, тобто такого розвитку, що сприяє задоволенню потреб сучасного суспільства, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. У документі ООН „Майбутнє, якого ми прагнемо” зазначається, що сталий розвиток має сприяти викоріненню бідності [2, с. 282]. Досягти цього можна перш за все завдяки неухильному зростанню економічних показників.

На жаль, нинішня структура економіки України залишається неефективною. Зокрема і через це, вітчизняна економіка до цього часу знаходиться в „глибокому піке”. Як свідчить офіційна статистика, в 2015 р. ВВП у нашій країні знизився у порівнянні з попереднім роком на 10%, а промисловість – на 13%. Складається враження, що в українській економіці відбувається нерегульований процес щодо сталості.

Вивести українську економіку з нинішнього „піке”, на наше глибоке переконання, має освітній контент, перш за все через забезпечення підготовки висококваліфікованих кадрів. Наразі для більшості підприємств країни характерним є низька економічна ефективність, високі енергетичні та фінансові затрати, що визначають низьку якість та неконкурентоспроможність продукції [3].

Сталий розвиток – це розвиток, що самопідтримується, що є всебічно збалансованим, тобто таким, що означає задоволення зростаючих освітніх і духовних потреб. Високий освітній рівень населення – це шлях до підвищення продуктивності праці, до якісної інтеграції країни до глобального конкурентного простору. Як зазначає Перший прем'єр-міністр Сінгапуру, країни, яка є одним із лідерів цього рейтингу, Лі Куан Ю, головним принципом функціонування будь-якого підприємства країни є „Учитися, учитися і ще раз учитися”. Іншими словами, розвиток освіти, підвищення освітнього рівня населення забезпечили високу конкурентоспроможність, високі темпи економічного зростання Сінгапуру. Це підтверджує досвід Японії, де має місце високий