

4. Черкаський А.В. Деякі аспекти взаємовпливу ціннісних орієнтацій та структури міжособистісних відносин у сучасному колективі / А.В. Черкаський // *Актуальні проблеми психології*. – 2013. – Т. XIV. – Ч. 6. – С. 469–476.
5. Василичев Д.В. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві / Д.В. Василичев, В.А. Мирошніченко // *Економіка і організація управління*. – 2014. – № 4(20). – С. 44–50.

Лукашук Ганна Миколаївна, *магістрантка*,
Король Володимир Степанович, *к.е.н., доцент*,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Працівники прагнуть особистісно-професійного розвитку і досягнення високого професіоналізму в тому випадку, коли вони мають сильні й адекватні мотиви професійних досягнень і професійної самореалізації. На думку Н.В. Кузьміної, у людей з потенціалом професіонала ця тенденція розвинена особливо сильно, справжній і послідовно здійснюваний процес саморозвитку має місце лише у тих спеціалістів, які налаштовані на досягнення великомасштабних цілей у житті [1].

Велика роль у розвитку та навчанні персоналу належить ціннісним орієнтаціям особистості як чиннику формування мотивації досягнень. Ціннісні орієнтації тісно пов'язані з мотиваційно-сисловою сферою особистості та спрямовують її активність. Вони впливають на вибір галузей знань, джерел інформації, видів діяльності. На думку І. І. Грибик та Г. Р. Копець, необхідність підвищення ефективності мотиваційних механізмів різних категорій персоналу й урахування особливостей різних психологічних типів у мотиваційних механізмах є важливим завданням керівників [2].

Керівники і спеціалісти з розвитку персоналу повинні впливати на ціннісні орієнтації працівників і створювати ефективну систему мотивації персоналу. Особистісно-професійний розвиток персоналу та його потреба в знаннях залежать також від рівня професійної самосвідомості. Професійна самосвідомість - це бачення людиною себе в професії, себе як фахівця. Це своєрідна оцінка себе як професіонала, своїх можливостей, якостей і місця серед колег. Професійна самосвідомість - це феномен, завдяки якому фахівець оцінює наявні досягнення, усвідомлює потенційні можливості і перспективи особистісного зростання. У структуру реального професійного «Я» включаються уявлення про те, якою людиною здається собі насправді в даний момент як професіонал. Ідеальне «Я» як підструктура професійної самосвідомості включає уявлення людини про професіоналізм, той тип особистості, яким вона повинна була б стати, виходячи із засвоєних норм, ідентифікацій, зразків і навчання. Ідеальне професійне «Я» стає метою людини, якої вона прагне досягти в процесі навчання та особистісного зростання. Від рівня розвитку професійної самосвідомості залежить активність професіонала в

освоєнні інноваційного досвіду та психологічна готовність вдосконалювати рівень свого професіоналізму.

У професійному житті кожної людини періодично виникають критичні моменти, кризи професійного розвитку. Серед конфліктів у професійному розвитку психологи виділяють: 1) мотиваційний, що обумовлений втратою інтересу до професійної діяльності, втратою перспектив кар'єрного зростання, дезінтеграцією професійних орієнтацій; 2) когнітивно-деструктивний, детермінований змістом і засобами здійснення професійної діяльності; 3) поведінковий, обумовлений протиріччями в міжособистісних відносинах, незадоволенням своїм соціально-професійним статусом, рівнем заробітної плати. Чинниками, що впливають на кризу професійного розвитку особистості, є професійна стагнація, професійні бар'єри та професійні деструкції.

Психолог А. К. Маркова виділила такі тенденції професійних деструкцій: низька мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці; зниження професійних здібностей, професійного мислення; поява раніше відсутніх негативних якостей, деформацій особистості; конфліктність, емоційне вигорання, професійні акцентуації тощо. Ці деструктивні зміни обумовлюють гетерохронність професійного розвитку, знижуючи професійну активність особистості [3].

Рішенням проблем кризи професійного розвитку, професійної самореалізації є створення ефективної системи розвитку персоналу в організаціях та на підприємствах, підвищення рівня професійної кваліфікації спеціалістів, пошук нових засобів провадження діяльності, долання деструктивних тенденцій у розвитку, утруднень, що виникають на професійному шляху. Процес розвитку та навчання в організаціях і на підприємствах може суттєво впливати на трансформацію особистості працівника, його мети, потреб та інтенцій, акумулювати його потенціал і спрямовувати його на подолання бар'єрів, що виникають у професійній самореалізації. У сучасній організації професійне навчання є комплексним безперервним процесом, що включає декілька етапів: аналіз потреб підприємства в навчанні; розробка програм навчання персоналу; визначення форм та методів навчання, розробка навчальних матеріалів; бюджетування; визначення і відбір провайдера (постачальника) освітніх послуг; реалізація програми навчання; оцінка програми і результативності навчання.

Спеціалісти з розвитку персоналу мають враховувати психологічні особливості віку людини, впливати на формування в неї позитивної мотивації до одержання професійно значущих знань, відбирати найбільш ефективні методи навчання, створювати умови, сприятливі для навчання, здійснювати супровід самоосвіти та саморозвитку персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кузьміна, Н.В. *Професіоналізм личности преподавателя и мастера производственного обучения* – М.: Высш. школа, 1990. - 119с
2. Грибик, І.І. *Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах* / І.І. Грибик, Г.Р. Копець [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/37_10.pdf

3. Зеер, Э.Ф. *Психология профессиональных деструкций* / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 94 с.
4. Грیشнова, О. *Економіка праці та соціально-трудова*. – К. : Т-во ІЗ-те вид., випр. і доп. [відносини : підручник / О.Грیشнова «Знання», КОО, 2007. – 599 с.

Волос Оксана Орестівна, магістрантка,
Синиця Світлана Михайлівна, к.е.н., доцент,
доцент кафедри обліку та фінансів

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Розвиток підприємництва виступає матеріальною основою подолання економічної кризи та вирішення соціально-економічних проблем і суперечностей, притаманних перехідній економіці. Високий рівень розвитку підприємництва дає економіці всі необхідні їй фактори, а саме: гнучкість, структурну перебудову, зростання науково-технічного прогресу, мобілізацію ресурсів населення, зменшує число безробітних та вирішує деякі проблеми, пов'язані з соціальним розвитком ринкового господарства. Саме тому становлення та розвиток підприємництва повинні бути основною стратегічною задачею державної політики нашої країни.

У Господарському кодексі підприємництво визначається як самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку [2, с. 42]. Держава створює політико-правове середовище, яке створює умови і правила діяльності для розвитку підприємництва і захищає від нечесної конкуренції. Держава регулює підприємництво через нормативно-правові, організаційні й економічні важелі.

За даними Державної служби статистики, у підприємницькій сфері охорони здоров'я за п'ять років (2010–2016 роки) було зайнято щорічно в середньому більше 100 тисяч людей. Основна кількість зайнятих працівників у підприємницькому секторі охорони здоров'я приходить на підприємства (76–82 тисячі людей), а інша невелика частина – на фізичних осіб (18–24 тисячі людей). Закономірною рисою представлених даних є зростання по рокам кількості зайнятих на підприємствах і зменшення їх в якості фізичних осіб підприємців. Підприємницький сектор системи охорони здоров'я України складається із 71 лікарняного закладу загальною потужністю 1860 ліжок. А також 1556 закладів, що надають амбулаторно-поліклінічну допомогу, серед яких майже третина – 453 заклади (29,1 %) – є за своїм профілем і спеціалізацією стоматологічними. Крім того, медичну допомогу населенню за плату надають ще 5267 приватних кабінетів створених фізичними особами, серед яких дві третини (62%) – 3261 кабінет є стоматологічними [4]. У підприємницькому секторі охорони здоров'я України, за даними МОЗ України, на 2016 рік було зайнято більше 33 тисяч найманих працівників. Серед цього числа майже 11 тисяч лікарів, або 2,38 лікаря на 10 тис. населення, і більше 9