

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ЯПОНІЇ І ПІВДЕНОЇ КОРЕЇ В УМОВАХ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Розглянуто актуальну проблему професійної соціалізації виробничого персоналу в умовах внутрішньофірмової професійної підготовки на підприємствах Японії і Південної Кореї. Простежено, як зміст, форми та методи професійної підготовки модернізуються відповідно до вимог суспільства. Зазначено, що в Японії та Південній Кореї було збільшено кількість напрямів, для яких проводиться внутрішньофірмова підготовка виробничого персоналу та поширено її зміст з урахуванням необхідності виховання висококваліфікованих працівників, здатних опанувати інноваційні виробничі технології, пристосуватись до потреб сучасного підприємства. Визначені особливості навчання на підприємствах, що полягають у значній інтеграції формальних (відвідування аудиторних занять) та неформальних (надбання практичного досвіду на робочому місці) форм навчання. Досліджуються шляхи реалізації принципів неперервності та варіативності у програмах підготовки для задоволення індивідуальних потреб різних категорій слухачів. Виявлено соціальні, психологічні, педагогічні умови професійної соціалізації персоналу компаній в процесі навчання для його успішної професійної діяльності. Зроблено висновок про важливість внутрішньофірмової підготовки у створенні умов для професійної соціалізації виробничого персоналу, засвоєнні існуючих професійних норм, правил, цінностей і форм поведінки, вирішенні проблеми розвитку креативності особистості. У подальших дослідженнях можлива розробка науково-методичних рекомендацій для використання на підприємствах України з

метою вдосконалення професійної підготовки виробничого персоналу нашої країни.

***Ключові слова:** професійна соціалізація, особистість, виробничий персонал, внутрішньофірмова підготовка, підприємство, програми професійного навчання.*

Актуальність. Питання удосконалення особистості, її творчого розвитку, активності, загальної і професійної підготовки, прилучення до соціального буття набувають все більшого значення в умовах трансформації економічних, політичних, суспільних відносин, що відбуваються в Україні. На ринку з постійною ескалацією конкуренції людські ресурси, які здатні створювати нові товари і послуги, є важливим джерелом конкурентоспроможності підприємств. У вік постіндустріального суспільства, або суспільства знань, професійні якості виробничого персоналу перетворюється на ключову складову стратегії менеджменту будь-якого підприємства. Поява чинників впливу внутрішнього (старіння населення, диверсифікація форм найму, структурні зміни на ринку праці) та зовнішнього характеру (глобальна рецесія, ІТ революція, глобалізаційні тенденції) вимагають забезпечення ефективної адаптації людини у процесі трудової діяльності, неперервного вдосконалення її професійних компетенцій.

Постановка проблеми. З появою концепції суспільства знань увага освітян сфокусована на постійному розвитку людських ресурсів та процесі професійної соціалізації. Надзвичайно важливим у цьому контексті є вивчення досвіду розвинутих країн Східної Азії, в яких була сформована одна з найкращих в світі система неперервної професійної підготовки, а професійні якості виробничого персоналу досягли високого рівня через диверсифіковані форми внутрішньофірмового навчання.

Мета статті – охарактеризувати визначальні риси внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу, виявити особливості професійної

соціалізації персоналу компаній Японії і Південної Кореї в процесі внутрішньофірмової підготовки на підприємствах.

Аналіз досліджень і публікацій. У вітчизняній науці питання професійного розвитку виробничого персоналу розглядалися з різних аспектів: соціально-економічних (В.Вовк, О.Кириленко, О.Козирева, В.Решетов та інші); менеджменту людських ресурсів в системі професійної підготовки як чинника конкурентоспроможності підприємства (О.Гришнова, В.Кірьян, І.Кочума, З.Магамедінова, О.Попова, Т.Синица); організаційно-економічних (І.Заюков). Аналіз наукової літератури переконує в тому, що проблема професійного становлення особистості знаходить своє вирішення шляхом виявлення передумов розвитку професіонала, виокремлення об'єктивних і суб'єктивних чинників досягнення вершин професіоналізму, актуалізації ролі спілкування у вирішенні проблем оптимізації спільної взаємодії (А.Деркач, М.Савчин, Н.Чепелева, Л.Орбан-Лембрик та ін.), зокрема, в освітньому середовищі. Дослідження свідчать, що великий пласт наукових розробок вчених лежить у площині розкриття концептуальних положень на предмет вузівської підготовки майбутнього спеціаліста (С.Максименко, Л.Пілецька, О.Гринчук, Л.Кондрашова, М.Корнев, М.Пірен, В.Циба, Г.Юркевич), прогнозування професійної діяльності випускника вузу (Л.Міщика, Н.Пов'якель, С.Терешук). Значний інтерес представляють результати досліджень науковців світу проблеми розвитку людських ресурсів (А.Джілл, Х.Кок, П-Е.Еллстром, К.Рубенсон, Д.Вілмс, С.Ларсон, К.Іллеріс та ін.), і особливо Японії та Південної Кореї (Джі Лін, Сун Ім, Сокон Кім, Шігеру Накаяма, Танака Казутоші). Однак, якщо проблема професійної підготовки майбутніх спеціалістів успішно розробляється вченими, то психолого-педагогічні особливості соціалізації працівника у системі внутрішньофірмової підготовки вивчені ще недостатньо.

Виклад основного матеріалу. Вивчення матеріалів з теми дослідження показало, що лише диверсифікований характер підготовки, що ретельно і сплановано проводиться протягом тривалого часу, дозволяє компаніям виховувати висококваліфікований виробничий персонал. Однак залишається

без сумнівів той факт, що одержані знання і навички повинні оновлюватись і термін їх актуальності в інформаційному суспільстві стає все коротшим. В інформаційному суспільстві для виконання певного виду робіт працівник повинен мати широке коло різнопланових навичок, які виходять за звичні уявлення (як-то навички «визначення проблеми», «вирішення проблеми», «адаптації робочого процесу до різноманітних змін», «створення додаткової вартості») та можуть бути надбані шляхом професійної підготовки з визначеними цілями та методами [3, с.30]. Такі тенденції актуалізують диверсифікацію форм, методів та напрямів навчання, з метою охоплення якомога більше аспектів підготовки. Крім того, постає питання всебічного розвитку особистості, надбання нею комунікативних навичок, навичок лідерства, а не тільки забезпечення підготовки, спрямованої лише на виконання певних вузькоспеціалізованих видів роботи.

Наше дослідження показало, що в Японії та Південній Кореї з урахуванням потреб сучасного підприємства було збільшено кількість галузей, для яких проводиться внутрішньофірмова підготовка виробничого персоналу та поширено її зміст. Таким чином, було змінено концептуальне наповнення традиційної професійної підготовки, для повної реалізації чого особливий акцент був зроблений на значній інтеграції формальних та неформальних форм навчання (надбання практичного досвіду шляхом неформальної підготовки на робочому місці та формальної підготовки шляхом відвідування аудиторних занять). Професійна підготовка почала спрямовуватись на розвиток людського капіталу з необхідними інтелектуальними навичками, професійними і технологічними знаннями [8]. Керівництво компаній усвідомило необхідність глибокого оволодіння персоналом компанії не тільки професійними, але і загальними знаннями, навичками для всебічного розвитку, які є необхідними для ефективного виконання професійних обов'язків в умовах інформаційного суспільства [1, с.340].

Внутрішньофірмова підготовка в японських та південнокорейських компаніях передбачає надання всебічної підтримки працівникам в їх

неперервному професійному розвитку, забезпечення повного або часткового фінансування навчання, інформування щодо вакансій та програм розвитку людського персоналу. Важливим вважаємо забезпечення можливості об'єктивно оцінювати працівниками свої професійні здібності та одержувати консультації щодо надбання необхідних професійних компетенцій.

У більшості корейських організацій інвестиції у людський капітал спрямовуються на забезпечення як професійної підготовки, так і навчання, орієнтованого на розвиток індивідуальних здібностей працівників. Працівники мають бажання та готові докладати зусиль для набуття нових та постійного оновлення своїх знань для будування власної кар'єри [1, с.337]. Важливо, що бажання працівників підвищувати свій професійний рівень співпадають з наміром компанії виховувати висококваліфікований і всебічно розвинутий виробничий персонал, як необхідної умови ефективної діяльності компанії.

За проаналізованими матеріалами, характерна риса японських корпоративних програм навчання полягає у наданні переваги розвитку компетенцій тих працівників, які працюють у компанії. У Південній Кореї компанії не обмежуються підготовкою лише власних працівників, а беруть участь у забезпеченні професійного навчання більш широкого кола економічно активного населення [4].

Проведене дослідження показало, що внутрішньофірмова підготовка в Японії і Південній Кореї проводиться на основі принципу неперервності і має ретельний, довгостроковий характер. Більшість учених вважають це впливом конфуціанського уявлення щодо відповідальності за власний розвиток і прагнення до самовдосконалення, притаманне азійській культурі [5, с.280].

Важливим принципом реалізації розвитку професійних компетенцій в обох країнах є системність, що передбачає проведення внутрішньофірмової підготовки відповідно до детального плану професійного розвитку кожного працівника [6, с.25]. Навчання і підготовка планується і виконується систематично і дисципліновано на кожному рівні підприємства. Систематичне неформальне навчання в японських та південнокорейських компаніях

відбувається шляхом виконання працівниками їхніх професійних завдань, але для цього складається план, в якому призначається відповідальний за підготовку, час та зміст підготовки. За таким планом підготовка виконується поступово і на неперервній основі. Зазвичай лінійний керівник несе відповідальність за підготовку, здійснює інструктаж та нагляд за підлеглими відповідно до складеного плану.

«Японська модель менеджменту» людськими ресурсами розглядає внутрішньофірмову підготовку як свою невід’ємну складову, згідно з якою підготовка проводиться протягом тривалого часу і спрямовується на набуття таких знань й навичок, що надають можливість працівникові виконувати різнопланові завдання в межах компанії у випадку змін у виробничих технологіях або організаційних змінах в компанії. Така система забезпечує підприємства високим рівням гнучкості, і одночасно нівелюється ризик переходу працівника до іншого місця роботи [2, с.5]. Згідно з традиціями внутрішнього ринку праці японські компанії надають перевагу найму випускників без досвіду роботи і забезпечують професійне навчання працівників, як основу розвитку виробничого персоналу. Щойно прийняті на роботу проходять тривалу підготовку (до кількох місяців), за якою з періодичністю в декілька років слідує спеціальні програми кар’єрного розвитку, необхідні для одержання кар’єрного підвищення. Таким чином, розвиток компетенцій відбувається на неперервній основі як в горизонтальному, так і вертикальному напрямках. Горизонтальний напрям передбачає набуття більшої кількості навичок, вертикальний напрям – підвищує рівень технічних компетенцій. Шляхом внутрішньофірмової підготовки японські менеджери набувають якостей «дженералістів» (фахівців широкої підготовки), і, працюючи в одній певній сфері діяльності, вони одержують підготовку з усіх її аспектів [5, с.280].

Внутрішньофірмова підготовка набуває особливого значення в умовах довгострокового найму працівників. Традиційно, підготовка кваліфікованого виробничого персоналу в японських компаніях здійснюється протягом

тривалого часу і не передбачає найму працівників на зовнішньому ринку праці. Японські традиції націлюють внутрішньофірмову підготовку молодих працівників на довгострокові перспективи та використовують її для формування майбутнього кістяка працівників. Система довгострокового найму дозволяє працівникові постійно розвивати свій потенціал й адекватного оцінювати власні здібності. Завдяки професійній підготовці кваліфікований персонал залишається в компанії, що гармонізує відносини між робітниками, професійними союзами та керівництвом.

Важливо зазначити, що професійний розвиток японських працівників здійснюється на засадах неперервності, диверсифікації стратегій, розроблених для кожного етапу професійного життя працівників за умов надання всебічної допомоги з боку компанії. Допомога надається у *підготовчий період* (зв'язок з місцем праці та інтернатура для учнів та студентів, розвиток компетнцій для «фрітерів» (freeter) в Японії (не працевлаштована молодь, яка часто змінює місце роботи після закінчення навчального закладу) – японська версія дуальної системи, проведення заходів з підготовки для «нітів» (neet) (не працевлаштована молодь без освіти) – незалежні школи «натаскування», «учнівства», місцеві центри підтримки молоді). На наступному *етапі «середини кар'єрного шляху»* продовжується розвиток компетенцій, здійснюється підтримка на виробництві (надання субсидій, забезпечення необхідною інформацією щодо кваліфікаційних вимог) та поза виробництвом (забезпечення диверсифікованими програмами навчання та підготовки шляхом координації дій уряду та приватним сектором, оцінка компетенцій шляхом компетентністних тестів тощо). У *період «економічної зрілості»* для працівників проводяться заходи з професійної орієнтації для вибору діяльності після виходу на пенсію [3, с.31].

Система внутрішньофірмової підготовки у досліджуваних країнах є відкритою й доступною для різних типів працівників, в якій навчання починається на основі визнаних наявних знань, вмінь, навичок, підтримується мотивація навчатися і працювати незалежно від статусу в організації. Компанія

– працедавець визначає пріоритети щодо необхідних компетенцій персоналу та інформує працівників. У 2006 р. 25,6% регулярних працівників японських компаній були добре інформовані з цього питання, 51,9% інформовані певною мірою, що складає 77,5% загальної інформованості. Нерегулярні працівники мають нижчу міру інформованості: достатньо інформовані 17,7%, а 46% – певною мірою [7, с.46]. Майже 90% підприємств інформують регулярних працівників щодо бажаних і необхідних навичок. Причому 46,3% (41,5% у 2006 р.) відповіли, що вони «інформують працівників», 42,2% (45,4% у 2006 р.) – «інформуємо певною мірою». Відсоток підприємств з налагодженою системою інформації нерегулярних працівників значно нижче, 28,5% (25,0% у 2006 р.) надавали необхідну інформацію, 39,0% (38,2% у 2006 р.) – лише певною мірою [7, с.30].

Заохочення персоналу компанії до постійного оновлення своїх професійних компетенцій за допомогою внутрішньофірмової підготовки відбувається шляхом запровадження фінансових механізмів та соціальних гарантій, як то приєднання до системи «гарантій зайнятості», надання доплати до заробітної плати, забезпечення соціального страхування, кар'єрного підвищення. Крім заохочення до неперервного навчання відбувається посилення «внутрішнього» ринку праці компанії, зменшується плинність робочої сили компанії, незважаючи на типи навичок, що набуваються (специфічні для певного підприємства, або більш загальні).

Наше дослідження показало, що останнім часом порушуються питання щодо необхідності модернізації традиційної форми неформального навчання японських підприємств. Відбуваються зміни у свідомості працівників, які визнають важливість оволодіння професійними навичками, що можуть бути використані і поза межами компанії та дозволяють бути конкурентоспроможним на ринку праці. Зростання важливості надбання інтелектуальних навичок для оволодіння складними виробничими технологіями актуалізує необхідність розробки нових програм, які б ефективно поєднували формальні та неформальні методи розвитку виробничого персоналу [4].

Важливою тенденцією у внутрішньофірмовій підготовці азійських компаній вважаємо спрямування навчальних програм на подальше кар'єрне зростання працівників шляхом оволодіння диверсифікованими навичками, що мають не тільки безпосереднє відношення до роботи, яка виконується ними, але й інших видів робіт, що здійснюються в компанії певного напрямку діяльності. Намір компанії забезпечувати різні форми навчання не обмежено лише традицією корпоративної культури і прийняттям відповідальності на себе за професійний розвиток працівників. Це диктується необхідністю бути конкурентоспроможною компанією на світовому і внутрішньому ринку. Крім того, диверсифіковані потреби працівників актуалізували оновлення існуючих програм підготовки, розробку нових, створення відмінно нових форм і методів. Фахівець повинен бути всебічно розвинутим і мати не тільки вузько спеціалізовані навички, а і комунікативні, лідерські та інші компетенції. Тому, компанії націлені на персональний розвиток працівника (особливо характерним для Кореї), і крім професійної підготовки забезпечують розвиток комунікативних, лідерських навичок, навчання етикету робочого місця та методам планування життя [1, с.336].

Вивчення основних принципів згідно з якими здійснюється внутрішньофірмова підготовка в Японії і Південній Кореї, дозволяє нам зробити висновок про її випереджувальний характер. Для внутрішньофірмової підготовки Японії і Південної Кореї характерна наявність ретельно спланованої освітньої політики, завданням якої можна вважати створення особливої корпоративної культури і типу корпоративних відносин у своєму внутрішньому середовищі. Внутрішньофірмова підготовка враховує динамічність соціальних, економічних змін соціуму та технологічних процесів виробництва, заснованих на інноваціях. Приймаючи до уваги короткий життєвий цикл сучасних інновацій, це враховується у програмах навчання, що забезпечує адекватну сучасним вимогам підготовку. Значним досягненням внутрішньофірмової підготовки в досліджуваних країнах вважаємо відкритість, диверсифікованість програм, можливість створювати випереджувальні проєкції розвитку

персоналу, будуючи власні форми і змісти навчання відповідно до наявних знань та оперувати новітньою інформацією щодо науково-технічних інновацій у певній галузі промисловості.

Висновки. Отже, наше вивчення питання професійної соціалізації виробничого персоналу в умовах внутрішньофірмової підготовки на підприємствах показало необхідність більшої уваги з боку науковців на предмет поглибленого вивчення. В системі внутрішньофірмової підготовки підприємств Японії і Південної Кореї навчальний процес вибудовується відповідно до необхідності своєчасної підготовки персоналу до нових умов праці, надання актуальних знань, відповідної кваліфікації, а також формування вміння успішно адаптуватися у середовищі виробництва, яке постійно оновлюється. Важливим є можливість для працівника постійно брати участь у створенні такого середовища, впливати на його становлення та внутрішні зміни. Внутрішньофірмова підготовка створює умови для професійної соціалізації виробничого персоналу, сприяє засвоєнню ним існуючих професійних норм, правил, цінностей і форм поведінки, вирішенню проблеми розвитку креативності особистості – фахівця високого рівня та інтелектуальних навичок, її вміння самостійно приймати рішення в умовах «невизначених» ситуацій виробництва.

Література

1. Dr. Gi-Hun Yang. A case study on the business learning system for bringing up a specialists in Korea/ VET through one's lifetime: new approaches and implementation. Proceedings of the KRIVET International conference on VET (2ND, Seoul, Korea, October 15 – 16, 2002). Korea research institute for vocational education and training, Seoul. – 2002. – 339 p.

2. Kaneko Motohisa. Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in continuing professional education. OESD/GD (92) 13. Country study: Japan. Organization for economic cooperation and development, Paris. – 1992 . – 59 p.

3. Report from “The Research Association on Lifelong Career Development Support and Corporate Organization”, Human Resources Development Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare, July 20, 2007. – 65 p.

4. Shigemi Yahata, In-House Training and OJT / HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, The Japan Institute of labor, Japan labor bulletin. Vol. 33 – No. 05 May 1, 1994 <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1994/vol33-05/06.htm>

5. Simone J. van Zolingen. Developments in Education and Training in Japan, Radboud University Nijmegen, The Netherlands. – 2005. – P. 277–283.

6. Skills development in the workplace: report of the ILO/SKILLS-AP/Japan Regional Workshop and Study Programme on Skills Development in the Workplace, OVTA, Chiba, Japan, 27 January – 6 February 2009 / Regional Skills and Employability Programme in Asia and the Pacific (SKILLS-AP), ILO Regional Office for Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2009. – 43 p.

7. Summary of Results of the Fiscal 2008 Basic Survey of Human Resources Development. 2009. – 59 p.

8. Yuji Taniguchi, Role of Public Vocational Training in Society Characterized by Lifelong Education – Centering on Public Upgrading Training. The Japan Institute of labor, Japan labor bulletin. Vol. 32 – No. 01 January 1, 1993 <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1993/vol32-01/05.htm>

В статъе рассматриваются особенности внутрифирменной профессиональной подготовки производственного персонала в компаниях Японии и Южной Кореи. Автор анализирует факторы, влияющие на подготовку высококвалифицированного персонала в условиях производства. Выявляются способы обеспечения опережающего характера профессиональной подготовки. Исследуются пути реализации принципов непрерывности и вариативности в программах обучения для удовлетворения индивидуальных потребностей разных категорий обучающихся. Показано, что внутрифирменная подготовка создает условия для профессиональной социализации производственного персонала. Выявлены социальные, психологические и педагогические условия профессиональной социализации

персонала компаний в процессе обучения. Проанализировано, какое влияние имеет усвоение профессиональных корпоративных правил и ценностей на подготовку специалиста высокого уровня.

Ключевые слова: профессиональная социализация, личность, производственный персонал, внутрифирменная подготовка, предприятие, программы профессионального обучения.

The article deals with the peculiarities of workers' corporate professional training in Japanese and South Korean companies. The author analyses the factors influencing raising high-qualified labour force. The ways that allow to make the character of training progressive have been found. Variability of lifelong curriculum for individual demands of different types of learners has been studied. The article shows that corporate training creates conditions for professional socialization of labour force. Social, psychological and pedagogical conditions for personnel' professional socialization for the purpose of successful professional activity during the training have been found out. It reveals the influence of corporate rules and values in the training of qualified workers.

Key words: professional socialization, personality, labour force, corporate training, company, curriculum.