

пропозицій, на нашу думку, є науково-методичне забезпечення професійної підготовки робочих кадрів: спільний обґрунтований партнерський аналіз ситуації, науково-методична компетентність партнерів щодо здійснюваної діяльності, впроваджуваність нових виробничих технологій, відповідність вимогам часу навчально-технічної бази.

Тільки тоді, коли усвідомлена потреба усіх партнерів у взаємодії переросте у реальну спільну активну дію, можна буде говорити, що створена модель розвитку регіональної системи професійної освіти здатна подолати протиріччя регіонального, національного, глобального характеру.

### **Література**

1. Петров Ю. Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки. — К., 2004. — 20 с.
2. Фещенко В. М. Дослідження проблем становлення та розвитку ринкового господарства в працях економістів України другої половини XIX — початку XX ст. : Монографія. — К. : КНЕУ, 2003. — 187 с.
3. Чигуркова А. Д. Формування ринку робочої сили та її ціни в аграрному секторі регіону. — К., 2000. — 16 с.

**Наталія ПАЗЮРА**

канд. пед. н., доцент, м. Київ

## **ІДЕЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В БАТИШЕВСЬКІЙ ВИРОБНИЧІЙ ПЕДАГОГІЦІ ТА ВНУТРІШНЬОФІРМОВОМУ НАВЧАННІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ЯПОНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Розглядається процес формування розвитку людського капіталу. Досліджується трансформація професійної підготовки робітників у Японії наприкінці XX століття.*

*The article considers the formation of the ideas of human capital development. It researches transformation of professional training of labor force in Japan in the end of the XX century under the influence of the theory of human capital.*

Світовий досвід свідчить, що адаптація спеціалістів до роботи в умовах швидкозмінного виробництва та його організа-

ції, вміння вирішувати проблеми сучасних технологічних процесів неможливо без постійного оновлення знань і навичок. У контексті світових тенденцій в Україні постали завдання теоретико-методологічного обґрунтування розвитку неперервної професійної підготовки сучасного виробничого персоналу. Для досягнення цієї мети важливим є творче використання досвіду зарубіжних країн разом з ретельним вивченням праць вітчизняних учених.

Необхідність визначення шляхів розвитку неперервної професійної підготовки сучасного виробничого персоналу в Україні потребує звернення до спадщини талановитих вітчизняних педагогів. Вшановуючи пам'ять видатного співвітчизника С. Я. Батишева, необхідно сказати, що в умовах пошуку шляхів розвитку безперервної професійної освіти в ХХІ сторіччі актуальність його педагогічної спадщини значно посилюється. Відомо, що до історії освіти С. Я. Батишев увійшов як основоположник цілого наукового напрямку – виробничої педагогіки, під його керівництвом сформована наукова школа в професійній педагогіці. Актуальність педагогічної спадщини видатного педагога, патріота і громадянина Сергія Яковича Батишева не викликає сумнівів. Наскільки надсучасним є його ідеї підтверджує той факт, що подібна стратегія розвитку виробничого персоналу в цей період з'явилися і почала реалізовуватись в Японії.

В Японії концепція неперервності професійної освіти реалізується у політиці розвитку людського капіталу як на державному рівні так і на рівні підприємств. Високоякісні показники економічної діяльності підприємств забезпечені ефективною професійною підготовкою виробничого персоналу у системі, що ґрунтується на історичних традиціях корпоративної культури. У наукових статтях сучасних періодичних видань російських і вітчизняних учених висвітлюються окремі аспекти системи освіти Японії (Ю. Боярчук, О. Галаган, М. Давидов, О. Джуринський, О. Михайлическо, Н. Репетюк, В. Пронников, І. Ладанов – розглядали проблеми і стан освіти, В. Володько, О. Глузман, М. Давидов, В. Єлманова, П. Пижиков, М. Родіонов,

Ю. Романовська, О. Романовський, О. Сухолиткий – висвітлювали питання вищої освіти, О. Джуринський, І. Зязюн, М. Родіонов – реформування освіти). Але досвід професійної підготовки виробничого персоналу на японських підприємствах не став ще предметом комплексних наукових досліджень.

Прогресивні ідеї С. Я. Батишева відповідали потребам часу – на межі 50–60-х років ХХ століття відбувалось теоретичне обґрунтування і введення в науковий обіг теорії людського капіталу. Новий погляд на людину зумовив нові виклики в усіх сферах життєдіяльності суспільства, вимагаючи від економічно активного населення володіння такими навичками і знаннями які б робили його конкурентоспроможним. Вирішення питання підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці займається професійна педагогіка, засновником якої є видатний вчений С. Я. Батишев.

Праці видатного вченого стали науковим фундаментом професійної педагогіки як науки про загальні та специфічні закони, закономірності, особливості, принципи та умови освіти, навчання, учіння і виховання особистості професіонала (кваліфікованого робітника, інженера, вчителя, лікаря та інших фахівців). Професійна педагогіка вивчає закономірності і закони навчання людини професії і формування професійно і соціально важливих якостей особистості окремих працівників та виробничого персоналу в цілому для різних галузей промисловості, сільського господарства та сфери послуг, їхніх професійних компетенцій з урахуванням сучасних і перспективних вимог ринкової економіки [1, с. 4].

В Японії в цей період також відбувалось формування сучасної системи професійної підготовки виробничого персоналу. Теорія людського капіталу значним чином вплинула на досить специфічне явище країни – японську систему внутрішньофірмової підготовки і актуалізувала її трансформацію у систему неперервного розвитку професійних компетенцій виробничого персоналу. Поряд з адаптацією японських працівників до змін у професійній діяльності професійна підготовка перетворилась на неперервний процес розвитку особистості, її знань і навичок.

Відповідно до традицій японського менеджменту та особливостей функціонування внутрішнього ринку праці, японські компанії надають перевагу найму випускників без досвіду роботи, й розглядають професійне навчання працівників як невід'ємну складову розвитку виробничого персоналу. Внутрішньофірмова підготовка передбачає подальше кар'єрне просунення і тому працівники набувають навички, що мають не тільки безпосереднє відношення до роботи, яка виконується ними, але й інших видів робіт, що здійснюються в компанії з певного напрямку діяльності. У дослідженні Міністерства здоров'я, праці і добробуту Японії "Базовий огляд розвитку компетенцій" (2006 р.) 68,4% компаній вважали, що розвиток компетенцій працівників – це обов'язок компаній, і лише 30% компаній визначили власною відповідальністю працівника [3, с. 13].

Підготовка виробничого персоналу компанії проводиться протягом тривалого часу і спрямовується на одержання знань та навичок, що дозволяють швидкий перехід до різноманітних завдань в межах компанії. Така система забезпечує підприємства високим рівням гнучкості в умовах змін технологій виробництва, таким чином нівелюється ризик перехід працівника до іншого місця роботи. Тому, "японська модель" передбачає внутрішньофірмову підготовку як невід'ємну частину свого функціонування [2, с. 5].

Формування ефективної системи професійної підготовки виробничого персоналу в Японії передбачало: диверсифікацію змісту, форм та методів освіти і навчання, необхідних для розвитку компетенцій шляхом координації дій між урядом й приватним сектором; запровадження національних стандартів та системи оцінювання професійних компетенцій; посилення інформаційної системи та забезпечення нормативною базою формування професійних компетенцій; формування систем кар'єрного розвитку, як-то сучасних методів професійної орієнтації, підготовка спеціальних кар'єрних радників-консультантів, надання компаніями субсидій для кар'єрного розвитку своїх працівників.

Важливо зауважити, що професійний розвиток працівників в Японії здійснюється на засадах неперервності, за умов надання всебічної допомоги з боку компанії і реалізації спеціальних стратегій на кожному етапі економічно активного життя працівників. Допомога надається у підготовчий період (шляхом забезпечення зв'язку з місцем праці для учнів та студентів, всебічний розвиток компетнцій – японська версія дуальної системи, незалежні школи “натаскування”, “учнівства”, місцеві центри професійної підтримки молоді). На наступному етапі, у період розвитку компетнцій працівника на виробництві, здійснюється всебічна підтримка: надання субсидії, забезпечення необхідною інформацією, підтримка за межами виробництва – проведення диверсифікованого навчання та підготовки шляхом координації дій уряду та приватного сектору, оцінка компетенцій шляхом проведення тестів перевірки професійного рівня тощо. У період “економічної зрілості” проводиться забезпечення працівників професійною орієнтацією для вибору їх професійної діяльності після виходу на пенсію [3, с. 31].

Важливим принципом реалізації розвитку професійних компетенцій стає системність, що передбачає проведення внутрішньофірмової підготовки на національному, галузевому та рівні компанії [5, с. 25]. Навчання і розвиток виробничого персоналу планується та виконується систематично й дисципліновано на кожному рівні підприємства. Підготовка носить ретельний, довгостроковий і безперервний характер. Більшість учених вважають це впливом конфуціанської ідеї щодо відповідальності за власний розвиток і притаманному японцям прагненню до самовдосконалення [4, с. 280].

Відповідно до основного законодавчого документа професійної підготовки в Японії – Закону про професійну підготовку, що був прийнятий у 1958 р., підготовка виробничого персоналу розглядалась як, перш за все, навчання навичкам і потім – забезпечення технічними знаннями. Тому деякі автори вважають, що японська професійна підготовка відрізнялась від професійної підготовки у міжнародному звичному сенсі і була вуже концептуально до 1978 р. [8].

Дослідження дозволяє виділити наступні етапи розвитку внутрішньофірмової підготовки Японії. Перший етап розвитку професійної підготовки – виникнення ідеї у початковому стані. З кінця Другої світової війни до функціонування Закону про професійну підготовку у 1958 р. державна професійна підготовка та внутрішньофірмова підготовка виконували різні функції. Державна професійна підготовка мала назву “професійна орієнтація” й спрямовувалась на подолання безробіття у післявоєнній країні. Вона відрізнялась від внутрішньофірмової підготовки, яка пропонувалась лише працівникам великих компаній. Основна увага державної професійної підготовки поступово зсунулась з подолання безробіття до підготовки кваліфікованих працівників, і таким чином два типи професійної підготовки мали одну мету – освіта та підготовка кваліфікованих працівників. Закон про професійну підготовку об'єднав державну професійну підготовку та освіту і підготовку виробничого персоналу, що забезпечувалась компаніями у єдину систему професійної підготовки.

Зміни у Законі про професійну підготовку у 1969 р. зробили можливим прийняття ідеї неперервної підготовки, фундаментальний і головний напрям розвитку був визначений як “уможливлення одержання адекватної професійної підготовки на систематичній основі на визначених вікових відрізках працівників протягом всього економічно активного життя” [8]. Стратегії для досягнення цієї мети були закріплені юридично. Таким чином, система професійної підготовки виробничого персоналу була сформована і об'єднала три типи підготовки: базова підготовка, підвищення кваліфікації, перенавчання. Більш того, для запровадження єдиних вимог стандарту навчання, які відрізнялись у державній та внутрішньофірмовій підготовках були уніфіковані. Таке положення збереглося і до нині. Таким чином, оновлення Закону 1969 р. вважається першим етапом на шляху до сучасної системи внутрішньофірмової підготовки.

Структурні зміни у соціально-економічній ситуації, як-то технічний прогрес, загострення проблеми “старіючого суспі-

льства”, підвищення важливості сектора послуг в економіці країни, зростання кількості жінок на ринку праці та процес інтернаціоналізації економічної діяльності актуалізували важливість навчання “професійним и технологічним знанням разом з інтелектуальними навичками” [8]. Це вимагало поширення напрямів та змісту професійної підготовки, і таким чином концептуального наповнення традиційної внутрішньофірмової підготовки. Закон про професійну підготовку був оновлений у 1978 р. і передбачав залучення програм формальної професійної підготовки поза межами робочого місця до підготовки виробничого персоналу у поєднанні з програмами неформальної підготовки на робочому місці. Тобто, закон став основою основного проекту систематичного розвитку “інтелектуальних навичок”, що досягається поєднанням формальної та неформальної підготовки [6].

Посилення у 1974 р. “Закону про гарантії працевлаштування”, що виник з основних поправок до “Закону про страхування на випадок безробіття”, прояснив та підтвердив основи професійної підготовки на який базується неперервна професійна підготовка. Для запобігання безробіттю та стабілізації процесу найму, “Закон гарантій працевлаштування” визнав програми розвитку людських ресурсів як один з проектів, що реалізується в системі гарантій працевлаштування для заохочення працівників до розвитку та покращення своїх здібностей. Цей крок означав зміну уваги професійної підготовки з безробітних працівників (у період дії Закону про страхування безробіття) на працююче населення (період дії Закону про гарантії працевлаштування). Крім того, Закон гарантій працевлаштування визначив, що проекти професійної підготовки у межах закону про професійну підготовку фінансувались спеціальною статтею “страхові виплати на працевлаштування”, система заохочення оплачувала відпустку на навчання і підготовку. Таким чином, посилення Закону про гарантії працевлаштування сприяло формуванню сучасної системи всебічного розвитку людських ресурсів та запровадженню неперервної підготовки.

Однак впродовж 1974–1985 рр. система неперервної професійної підготовки Японії залишала бажати кращого. Для поліпшення ситуації державні заклади підготовки поширювали програми для регулярних працівників. Модернізація Закону у 1978 р. вніс значні зміни у систему та зміст програм державної підготовки. Важливою рисою змін у Законі була трансформація державних шкіл професійної підготовки, що спрямовувались головним чином для надання базової підготовки у спеціальних закладах – Центрах розвитку компетенцій передбачених, головним чином, для підвищення кваліфікації працівників. Трансформація почалась після оновлення Закону і була закінчена через 10 років, в результаті чого були відкриті 70 Центрів розвитку компетенцій по всій країні. Кількість тих, хто прийняв участь у державних програмах постійно зростала. Оновлення закону привело до запровадження більш гнучких стандартів і зростання кількості акредитованих програм підготовки, які забезпечувались корпораціями.

Другим етапом у розвитку неперервної професійної підготовки вважається етап “розвитку людських ресурсів” (систематизація неперервної професійної підготовки). У 1985 р. Закон про професійну підготовку був перейменований у Закон про розвиток людських ресурсів. Термін “розвиток людських ресурсів” означав нову концепцію професійної підготовки [8]. Новий Закон був спрямований на запровадження єдиної системи всебічного розвитку здібностей працівників та процесу оцінювання результатів навчання.

Програми професійної підготовки, запропоновані Центрами розвитку компетенцій зумовили зростання кількості працівників, які одержали підготовку. Але підприємства продовжували відігравати важливу роль у навчанні і підготовці виробничого персоналу країни. Для подальшого розвитку професійної підготовки та підвищення якості програм підготовки було необхідно об'єднати велику кількість програм, що пропонувались компаніями у поширену структуру. Це стало основним завданням Закону про розвиток людського капіталу у 1985 р. Під час оновлення Закону про професійну підготовку



основна увага була приділена заходам, які були здійснені компаніями для заохочення працівників до розвитку компетенцій. На державні заклади була покладена допоміжна роль у підготовці 1978 р. і вони були визнані як додаткові органи для розвитку виробничого персоналу [8].

Важливим кроком було запровадження гнучких критеріїв підготовки. З 1969 р. і державна підготовка і акредитована внутрішньофірмова підготовка базувались на одних критеріях. Гнучкі критерії почали використовуватись для інкорпорації існуючих програм підготовки у програми розвитку людського капіталу. Надання субсидій сприяло запровадженню державними закладами диверсифікованих і гнучких планів розвитку людських ресурсів.

Таким чином, протягом цього періоду ідеї неперервної підготовки були реалізовані у конкретні заходи розвитку виробничого персоналу. Головна функція була поступово надана внутрішньофірмовій підготовці, але і державні програми підготовки були поширені та диверсифіковані, наповнені змістом відповідно до фундаментальної і головної ідеї неперервної підготовки. Значення Закону про розвиток людських ресурсів полягає у створенні бази для консолідованої системи розвитку людського капіталу, з основою на внутрішньофірмової підготовки. Він юридично визнав диверсифіковані програми внутрішньофірмової підготовки, посилена увага на професійній підготовці на базі підприємств зробила компанії головними діячами у неперервному професійному розвитку виробничого персоналу.

Наприкінці 90-х рр. в Японії відчувалась затяжна рецесія і тому компанії були змушені реструктурувати виробничі технології та людські ресурси для збереження конкурентоспроможності. Більша частина японських компаній не використовувала такі радикальні міри як звільнення працівників із застарілими навичками. Відповідно до "Восьмого огляду внутрішньофірмової підготовки" (1995 р.), що було проведено Японською асоціацією промислової підготовки та Японською федерацією працівників, 66% компаній вважали за необхідне оно-

вити навички працівників шляхом внутрішньофірмового навчання працівників [7].

У 1992 р. Закон був оновлений і традиційні три типа підготовки були відмінені. Підготовка була класифікована на два типи за складністю: “поглиблена підготовка” та “базова (звичайна)” підготовка. Крім того, курси підготовки були класифіковані на дві простих категорії: “довгострокові (один рік та більше)” та короткострокові курси (менше року)” [8]. Це також диверсифікувало програми для різних потреб, зробило їх більш гнучкими.

Державні заклади одержали статус допоміжного органа у внутрішньофірмовій підготовці. Головна їх функція полягала у наданні порад та забезпечення інформаційними матеріалами для працівників, що сприяє подальшому закріпленню ідеї неперервного розвитку людських ресурсів. Завдяки закону професійна підготовка почала пропонуватись не тільки регулярним працівникам підприємств. До неї можуть бути залучені службовці, працівники, що працюють за контрактами та інші бажачі. Таким чином, оновлення і модернізація Закону привело до розвитку людських ресурсів на базі державних закладів, зробило програми підприємств і закладів більш послідовними та однорідними. Система розвитку людських ресурсів базується на внутрішньофірмовій підготовці і фундаментальна мета такої політики – це сприяння неперервної підготовки і підвищення професіоналізму для виробничого персоналу.

Отже, трансформація парадигми японської професійної підготовки від “професійної підготовки” у “розвиток людських ресурсів” значно змінила всю систему державної професійної підготовки. Трансформаційні процеси професійної підготовки виробничого персоналу в Японії були викликані змінами у соціально-економічній ситуації, що актуалізували важливість володіння професійними й технологічними знаннями та інтелектуальними навичками. Це зумовило поширення змісту підготовки і, як наслідок, поширення концептуального наповнення традиційної професійної підготовки, що привело до трансформації парадигми професійної підготовки. В цей період професійна підготовка виробничого персоналу була

трансформована у систему розвитку людського капіталу для набуття інтелектуальних навичок, професійних і технологічних знань. Трансформація означала підвищення важливості у навчанні професійних й технологічних знань, інтелектуальних навичок, що зумовило поширення концептуальної сфери та змісту традиційної професійної підготовки. “Неперервна підготовка” стає ключовим поняттям професійної підготовки, або розвитку людських ресурсів сучасної Японії.

Дослідження та творче використання досвіду економічно розвинутих країн є необхідним процесом для проведення реформ професійної освіти в Україні. Надзвичайно важливим є вивчення чинників та засобів реалізації трансформації професійної підготовки виробничого персоналу, що мала місце в Японії наприкінці ХХ століття. Але багато ідей щодо розвитку виробничого персоналу пропонує і Батишевська професійна педагогіка, яка є могутнім джерелом розвитку профтехосвіти в Україні.

### Література

1. Н. Г. Ничкало, Професійна педагогіка у контексті розвитку людського капіталу/ Нелля Григорівна Ничкало / Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми № 23, 2010. — С. 2—15.
2. Kaneko Motohisa. Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in continuing professional education. OESD/GD (92). 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. Simone J. van Zolingen. Developments in Education and Training in Japan, Radboud University Nijmegen, The Netherlands. — 2005. — P. 277—283.
5. Skills development in the workplace: report of the ILO/SKILLS-AP/Japan Regional Workshop and Study Program on Skills Development in the Workplace, OVTA, Chiba, Japan, 27 January — 6 February 2009 / Regional Skills and Employability Program in Asia and the Pacific (SKILLS-AP), ILO Regional Office for Asia and the Pacific. — Bangkok: ILO, 2009. — 43 p.
6. 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>

7. Takashi Kawakita, Japanese In-House Job Training and Development The Japan Institute of labor, Japan labor bulletin. Vol. 35-No. 04 April 1, 1996 <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1996/vol35-04/06.htm>
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>

УДК 371.26:371.134

**С. САРАЄВА**

м. Київ

## **КРИТЕРІЇ І ПОКАЗНИКИ СФОРМОВАНОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

*Автор розкриває підходи до визначення критеріїв комунікативної компетентності сучасного фахівця як базової складової його професійної самореалізації.*

*The author reveals the approaches to the definition criteria of communicative competence as a contemporary specialist basic component of his professional self.*

Перехід України від адміністративно-командної економіки до ринкової, надання підприємствам необхідної самостійності в умовах роздержавлення і приватизації, орієнтація на розвиток споживчого ринку, ріст конкуренції між підприємствами різних форм власності змінюють і роль суб'єктів трудового колективу, які є не просто виконавцями вказівок, а активним учасником трудового процесу із самостійним мисленням. Підготовка таких кадрів до професійної діяльності є особливо актуальною педагогічною проблемою як з теоретичної так і з практичної точки зору. Однією із найважливіших складових професійної компетентності сучасних фахівців стає їх готовність до професійного спілкування.

У професійному спілкуванні можна виокремити як загальні норми спілкування, що зумовлюються характером суспіль-