

Проблеми професійного навчання кваліфікованих робітників для потреб інноваційної економіки

У статті обґрунтовуються сучасні вимоги до кваліфікації та професійно важливих якостей кваліфікованих робітників, які працюють і навчаються в умовах інноваційно-активних підприємств. Викладено особливості діяльності кваліфікованих робітників на підприємстві, які функціонують в системі "аутсорсінгу" й "коучингу", доместикації тощо.

Ключові слова: інноваційна економіка, висококваліфіковані робітники, аутсорсінг, коучинг, Національна рамка кваліфікацій, професійні стандарти.

В статье обосновываются современные требования к квалификации и профессионально важным качествам квалифицированных рабочих, которые работают и учатся в условиях инновационно-активных предприятий. Изложены особенности деятельности квалифицированных рабочих на предприятии, которые функционируют в системе "аутсорсинга" и "коучинга", доместикации.

Ключевые слова: инновационная экономика, высококвалифицированные рабочие, аутсорсинг, коучинг, Национальная рамка квалификаций, профессиональные стандарты.

The article grounds modern standards concerning qualification and professional skills of experienced labours who work and study in conditions of innovation enterprises. Peculiarities of enterprise activity of skilled workers that function in a system of "outsourcing" and "coaching", domestication etc. are shown.

Key words: innovation economy, highly qualified workers, outsourcing, coaching, National qualification framework, qualification standards.

З розвитком технічного прогресу глобальний ринок праці й відповідно вітчизняний мають зрості потреби у висококваліфікованих робітниках, що робить їх ринками інтелектуальної робочої сили, здатних задовольнити потреби економіки в прискореному інноваційному розвитку. Активізація знаннєвого чинника спричинена, зокрема, посиленням ринкової конкуренції та, як наслідок, потребою у постійному процесі запровадження інновацій, що по суті є втіленням нових ідей персоналу на базі нових знань та інформації.

З огляду на це використання суб'єктами економіки інформації для генерації знань, як слушно зауважує В. Іванова, зумовлює потребу в значних інформаційних масивах і актуалізує необхідність вдосконалення зовнішнього інформаційного забезпечення, посилює до нього вимоги та потребує підвищення ефективності, що залежить від інформаційного фонду-змісту, форми-структури інформації, що надається для задоволення інформаційних потреб, а також і від організації процесу забезпечення нею [4, с. 26]. Інформаційне забезпечення повинно охоплювати всі процеси, що здійснюють економічні суб'єкти, та враховуючи особливість трансформацій в економіці, приділяти пильну увагу формуванню людського капіталу, створенню умов для розвитку інноваційної діяльності, впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, забезпеченню трансферу знань.

Враховуючи те, що професійна освіта і навчання є рушійною силою модернізації економіки, а інновації забезпечують зростання економіки, варто наголосити, що саме інноваційно-освітній чинник є основою для підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці, отримання високих заробітків, входження робітників до середнього класу й еліти суспільства.

У великих західних фірмах професійне навчання персоналу (людський ресурс) являє собою систему взаємозалежних дій, елементами якої є вироблення стратегії, прогнозування й планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою й професійним зростанням; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Відповідальність за професійне навчання персоналу несуть

адміністрація, а також самі працівники, які повинні бути активними й спрямованими на постійне самовдосконалення [4, с. 109]. Ступінь кваліфікованості таких фахівців залежить від рівня набутих знань як результату поєднання освіти і досвіду. Теоретичною основою для оволодіння цими професійними знаннями й уміннями слугує інформація як основний ресурс, що їх формує, і трансформується самими суб'єктами професійного навчання у знання, що знову можуть передаватися у вигляді інформації іншим людям чи одразу матеріалізуватися в товарну продукцію. Інтелектуалізація праці й розвиток нових видів послуг актуалізує необхідність зміни навичок, якими мають володіти кваліфіковані робітники підприємств.

Таким чином, інноваційна економіка обґрунтовано висуває нові вимоги до кваліфікованих робітників: високий рівень кваліфікації й професіоналізму, який є важливим чинником соціальної захищеності та професійного розвитку особистості; володіння знаннями, навичками й уміннями, а також такими професійно важливими якостями, які в науковій літературі дістали назву ключових кваліфікацій; професійна мобільність, зумовлена зміною видів трудової зайнятості населення у зв'язку з масовим виникненням малих і середніх підприємств різних форм власності, а також розвитком індивідуальної підприємницької діяльності; вміння легко адаптовуватися у мінливих життєвих ситуаціях, самостійно набувати необхідних знань і вміло застосовувати їх на практиці тощо. З огляду на це важливо, щоб кваліфіковані робітники уміли самостійно критично мислити, бачити виникаючі у реальному світі труднощі і знаходити шляхи раціонального їх подолання, використовуючи сучасні технології; чітко усвідомлювати, де і яким чином набуті знання можуть бути застосовані; володіти здатністю генерувати нові ідеї, творчо мислити, грамотно працювати з інформацією; були комунікабельними, контактними у різних соціальних групах: уміти працювати спільно в різних сферах, запобігаючи

конфліктним ситуаціям або вмiло виходити з них, працювати над розвитком власної моральності, iнтелекту, культурного рiвня.

Особливе значення надається умiнням квалiфiкованих робiтників працювати на пiдприємствах, якi функцiонують в системi "аутсорсiнгу". Йдеться про передачу деяких функцiй органiзацiї зовнiшнiм виконавцям (аутсорсерам, субпiдрядникам, висококвалiфiкованим працiвникам сторонньої фiрми) або вiдмову компанiї вiд власного бiзнес-процесу i придбання послуг з реалiзацiї цього бiзнес-процесу в iншiй, спецiалiзованої органiзацiї. Для пiдприємств наукоємних галузей *аутсорсiнг*, як слушно зазначає А. Жарiнова, стає однією з ефективних форм промислової реструктуризацiї, окрiм створення дочiрних пiдприємств, що стало традицiйним, на базi головного оформлення з малими пiдприємствами орендних вiдносин [3, с. 209–210]. Водночас дослiдник науково обгрунтовує доцiльнiсть роботи пiдприємств в системi аутсорсiнгу: вiдсутнiсть у них власного дорогого устаткування (придбання якого недоцiльне); сезоннi коливання попиту на продукцiю; висока динамiчнiсть iнновацiйних процесiв, що виявляється в постiйному оновленнi його елементiв (об'єктiв дослiджень, розробок i виробництва, технологiй, схемних i конструктивних рiшень, iнформацiйних потокiв); високi транзакцiйнi витрати; потреба в отриманнi повної та достовiрної iнформацiї про новий напрям у найкоротшi термiни.

Зауважимо, що аутсорсiнг персоналу тiльки починає використовуватися у лексиконi управлiнської дiяльностi вiтчизняних компанiй, тодi як у США й Захiднiй Європi вiн приносить аутсорсiнговим компанiям дохiд понад 60 млрд. доларiв у рiк. Аутсорсiнг персоналу використовується за умови необхідностi залучення робiтників i фахiвцiв зi сторони для виконання термiнової роботи або тимчасових завдань. До переваг аутсорсiнгу вiдносять залучення до роботи спецiалiстiв необхідної квалiфiкацiї й кiлькостi та на певний строк. Зацiкавленiсть компанiй в аутсорсiнгу полягає в тому, що вони практично не збiльшують витрати на

компенсаційні пакети персоналу, а також можуть швидко і без додаткових коштів замінити працівника, якщо він за якихось причин не підходе.

Результати досліджень свідчать, що більше 1% зайнятих людей у Західній Європі й США входять до штату компаній, що спеціалізуються винятково на лізингу персоналу [8]. На відміну від країн Західної Європи й США в Україні практично немає чисто лізингових компаній, які пропонують у лізинг спеціалістів із числа своїх штатних співробітників. За цих умов зростає значний попит на стандартизацію виробничої діяльності, зокрема, уніфікацію правил ділового документообігу та адміністрування, бухгалтерського обліку й управління фінансами, всезагальний перехід до нової системи контролю якості тощо. Такий характер глобалізації потребує уніфікації й підготовки кадрів для глобальної економіки. Йдеться про формування загальносвітових освітніх мереж і світових потоків тих, хто навчається, до освітніх центрів, які в міжнародному просторі набувають специфічної спеціалізації.

У професійній підготовці кваліфікованих робітників важливе значення має також *коучинг* – один із провідних напрямів наставництва досвідчених фахівців над молодими з метою надання їм допомоги, щоб вони самостійно могли досягти певних результатів. Коучинг також розглядають як сукупність способів і прийомів впливу *коучера* (наставника) на працівника з метою виявлення та максимальної реалізації його потенціалу [1]. Коучинги бувають різних видів: зовнішній, внутрішній, усний, ілюстративний, комбінований, особистісний, інтернет-коучинг, професійно-діловий, виробничий, освітній, соціально-психологічний тощо. До основних етапів коучинга відносять: налагодження взаємовідносин між коучером і робітником з метою досягнення конкретної мети; визначення проміжних завдань: коучер спільно з робітником деталізує задачу на кожну конкретну зустріч, уточнює свої очікування від цієї зустрічі; вивчення ситуацій: на основі питань, що ставляться робітнику, коучер прагне оцінити відношення до них; робітник досліджує ситуацію і своє відношення до них спільно з коучером; визначення

внутрішніх і зовнішніх перепон на шляху до досягнення мети: коучер прагне зрозуміти, що заважає робітнику в досягненні мети і допомагає йому усвідомити ці перепони; аналіз потенційних можливостей для подолання перепон: коучер задає питання, використовує інші методи, що провокують робітника до пошуку рішень й подолання існуючих обмежень; коучер і робітник домовляються про те, що конкретно має бути розроблено до кожної їхньої зустрічі; кожна зустріч коучера і робітника розпочинається з аналізу, що зроблено, що вдалося, і що можна було зробити краще [7].

Визначення інтенсивності прояву певного виду коучингу на підприємстві, як зазначає Р. Бала, є необхідним для виявлення його особливостей, переваг, недоліків, визначення найбільш або найменш розвинутого виду та за результатами побудови профілю прийняття рішень про подальший розвиток підприємства в цілому, що, у свою чергу, дозволить підприємству: визначити пріоритетні напрями розвитку підприємства; забезпечити постійний, сталий розвиток підприємства; розробляти стратегії розвитку у відповідності до запланованих цілей розвитку; розробляти конкретні заходи та програми розвитку; покращити ефективність роботи персоналу та підприємства; застосовувати коучинг як новий стиль управління на підприємстві [1, с. 224].

Дослідження вчених різних країн світу підтверджують, що через досить короткий термін використання новітніх технологій на виробництві буде мати всезагальний характер, а, отже, кардинально зміняться виробничі процеси. Передбачається, що нові технології розширять спектр невиробничих видів діяльності, які приведуть до доместикації виробництва й різноманітної людської активності. З огляду на це функції робітників не більше розширюватимуться: вони повинні будуть поєднувати в собі якості висококваліфікованих робітників й менеджерів, здатних спроектувати й забезпечити ресурсами трудовий процес, самостійно виконати роботу, постійно орієнтуючись на максимальне задоволення інтересів замовників. У зв'язку з цим важливе значення набуватиме безперервне підвищення

кваліфікації робітничих кадрів. За цих умов параметри кваліфікації визначаються такими критеріями:

- кваліфікація робітників має широкий профіль і відповідає вимогам виробничих процесів конкретних технологій у виробництві та сфері послуг;
- кваліфікація підвищується відповідно до розвитку техніки і технологій;
- робітники на реальному робочому місці володіють необхідним комплексом знань у сфері менеджменту, соціальної психології, колективної співпраці тощо;
- робітники готові до змін та інновацій [2, с. 17].

Значній частині робітників необхідно буде збільшувати кількість своїх навичок, підвищувати їх якість. Окрім чисто технічних навичок, все більшого значення набуватимуть додаткові знання й навички соціальної взаємодії, у тому числі – здатність ефективно вступати в контакт і спілкуватися з іншими людьми, досягати взаємної згоди, надавати допомогу тощо. Аналіз потреб професійних навичок в Європі до 2020 року свідчить, що, наприклад, для 27 країн Європейського Союзу, у тому числі Норвегії й Швейцарії, можливості для працевлаштування будуть включати приблизно 80 млн. робочих місць, із яких майже 7 млн. будуть складати нові робочі місця. Більшість змін у зайнятості стосуватиметься професій, які потребуватимуть високої кваліфікації. Протягом 10 років частка зайнятих на таких робочих місцях збільшиться з 29% до 35%. При цьому професії, які передбачають середню кваліфікацію, будуть складати половину усіх робочих місць, а частка малокваліфікованих професій скоротиться з 21% до 15% [5].

Соціально-економічний розвиток країн певною мірою залежить від чисельності працюючих, а, найголовніше, від продуктивності їх праці. Відомо, що збільшення кількості навчальних днів на 1% призводить до зростання продуктивності, причому, за рахунок професійного навчання забезпечується близько 16% загального зростання продуктивності. Серед найбільш дефіцитних якостей, якими мають володіти сучасні кваліфіковані

робітники, є управлінські й комунікаційні навички, навички розв'язання виробничих проблем, роботи в команді, професійні навички з інформаційно-телекомунікаційних технологій, навички, пов'язані з безпекою праці тощо. Зокрема, у Великобританії роботодавці виділяють в якості ключових трудових навичок: здатність до комунікації, уміння будувати відношення з клієнтами, уміння працювати в колективі й вирішувати проблеми, а також грамотність, уміння рахувати, загальні навички в галузі інформації та технологій, яких не вистачає багатьом особам, зайнятих пошуком роботи, що є перепорою набору персоналу або слугує причиною зниження потенційної продуктивності підприємств [6, с. 25]. Формуванню цих навичок значну увагу надає також і більшість підприємств України (91%). Для цього вони передбачають у своїх бюджетах відповідні кошти. Водночас доречно підвищувати якість професійного навчання робітників ще до прийому їх на роботу, розширювати можливості підвищення кваліфікації у поєднанні із заходами активної політики у сфері ринку праці. У цьому процесі враховуються чинники, що впливають на прийняття рішень щодо добору необхідної кваліфікації персоналу: наявність досвіду роботи в даній сфері (69%), відповідна освіта (31%), рекомендації (29%), наявність додаткових сертифікатів (21%).

Для визначення навичок, яких не вистачає конкретним категоріям робітників, інженерно-технічний персонал підприємств оцінює їхню кваліфікацію, а також результати впливу заходів з навчання та розвитку на ефективність діяльності, в якій вони беруть участь. З цією метою на підприємствах для робітників проводяться вступні інструктажі й тренінги з техніки безпеки та надання першої допомоги, навчання, пов'язане з професійною діяльністю.

Водночас кваліфіковані робітники мають розуміти, що навіть високий рівень знань, отриманих сьогодні, не гарантує їм у майбутньому відповідність вимогам обраної спеціалізації. На сучасному етапі від робітничих кадрів також очікують наявності умінь адаптовуватися до умов

міжнародного ринку праці, бути готовими творчо реалізовувати себе в професійній діяльності й особистому житті. У зв'язку з цим важливе значення має запровадження в Україні Національної рамки кваліфікації, яка відповідатиме інтересам підприємств і працівникам, оскільки сприятиме навчанню персоналу протягом усього життя, допомагатиме підприємствам досягати узгодження попиту на робітників конкретної кваліфікації з їх пропозицією, а окремим громадянам – у виборі професії та побудові кар'єри. Національна рамка кваліфікацій відбиває універсальні стандарти професійної компетентності з урахуванням галузевої спрямованості й необхідної для економіки кваліфікації транспарентну систему оцінювання отриманої кваліфікації і рівня компетентності незалежно від того, коли і де вони були отримані (в рамках формального чи неформального досвіду, або за рахунок навчання без відриву від виробництва).

У більш широкому розумінні Національна рамка кваліфікацій – це інструмент розроблення, класифікації та визнання наявних професійних знань, навичок і компетентностей у діапазонах встановлених рівнів. Вона представляє собою певну схему структурування існуючих і нових кваліфікацій, освоєння яких визначається результатами навчання з чітким окресленням того, що працівник має знати та вміти робити. У Національній рамці кваліфікацій порівнюються різні рівні кваліфікацій і надається схема переходу від нижчого до вищого рівня: вертикально (підвищення кваліфікації за відповідною професією) та горизонтально (оволодіння суміжними професіями).

Створення Національної рамки кваліфікацій потребує науково обґрунтованої й виваженої державної політики. Найважливішим кроком розроблення державної політики є формування чіткого уявлення про цілі та завдання, яких необхідно досягти. По-перше, сприяння навчанню протягом усього життя, яке зумовлює необхідність: створення і розвиток державної системи визнання і верифікації отриманих кваліфікацій, в тому числі шляхом неформального навчання; вдосконалення доступу до професійної освіти і

навчання; підвищення мотивації участі в процесах професійної освіти і навчання; розвиток процесів професійного зростання, підвищення професійної та соціальної мобільності робітників; вдосконалення системи перенесення кредитів; розширення сфери визнання раніше отриманих знань і навичок; визнання раніше здобутої освіти з метою отримання документа, який засвідчує набуту кваліфікацію тощо. По-друге, забезпечення якості професійної освіти і навчання та визнання її результатів, що передбачає: відповідність спектру кваліфікацій сучасним соціальним і економічним потребам держави; створення і впровадження професійних і освітніх стандартів; відповідність кадрового, навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійних навчальних закладів вимогам державних стандартів якості; міжнародне визнання національних кваліфікацій тощо.

Запровадження Національної рамки кваліфікацій передбачає створення професійних стандартів нового покоління, які являють собою мінімально необхідні вимоги до кваліфікації робітників з урахуванням продуктивності та якості їхньої роботи у визначеній галузі. Професійні стандарти включають в себе найменування посад, відповідні їм кваліфікаційні та освітні рівні, перелік конкретних обов'язків, виконання яких дозволить робітникам здійснювати трудові функції в межах своєї компетентності. Створенню професійних стандартів передують ґрунтовний аналіз вітчизняного ринку праці з метою визначення переліку затребуваних, малозатребуваних і незатребуваних професій (видів робіт), трудових операцій з кожної сфери професійної діяльності, встановлення відповідності рівнів кваліфікації затребуваних професій потребам сфери виробництва (послуг), а також оцінювання ступеня значущості професійних і ключових компетентностей.

Зазначимо, що професійні стандарти розробляються сферою праці. Саме тому роботодавці є головними у їх створенні, адже мають бути впевнені в тому, що затребувані ними професійні й ключові компетентності, а також соціально-значущі й професійно важливі якості працівників увійшли

в цілі професійних і освітніх стандартів, навчальні плани і програми. Це досягається в процесі освітнього маркетингу й аналізу ринку праці, за результатами яких формуються еталонні моделі випускників, що, насамперед, виконують роль зразка, мірила якості професійної освіти. Під ними розуміють здатність результатів діяльності задовольнити запити і потреби особистості, суспільства, держави, економіки й конкретного виробництва. В економічно розвинених країнах на основі професійних стандартів створюються системи сертифікації персоналу для оцінювання рівня компетентності. Професійні стандарти, засновані на компетентнісному підході встановлюються для всіх працюючих у межах професійного поля, підлягають постійному моніторингу й оновленню відповідно до змін у змісті трудової діяльності робітників з конкретної професії, а також є основою для створення Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління.

Відтак за достатнього запасу теоретичних знань, отриманих у навчальному закладі, варіант навчання на робочому місці кращий, ніж на різних спеціальних курсах, оскільки дозволяє входити в роботу відразу ж у процесі її виконання, вимагає менших затрат, забезпечує зв'язок з практикою. Однак таке навчання вимагає ретельного відбору інструкторів, їхньої близькості з тими, кого навчають, за соціальним станом й особистими якостями. Необхідною умовою ефективної діяльності кваліфікованих робітників є наявність стійкої мотивації до особистісного професійного розвитку, як у напрямі оволодіння новими знаннями, додатковими трудовими навичками, так і з метою матеріального стимулювання. З іншого боку, професійне навчання кваліфікованих робітників впливає на зростання відповідальності за якість трудових дій і функцій з урахуванням вимог галузевих стандартів. Це у свою чергу, впливає на зростання ефективності діяльності підприємств, досягнення належного економічного ефекту. Саме тому під час професійного навчання кваліфікованих робітників доцільно забезпечувати позитивний морально-психологічний клімат, що у свою чергу

є важливою умовою підвищення мотивації до оволодіння новою технологічною інформацією з метою вдосконалення методів діяльності на робочому місці. Водночас критика і вимоги майстра, або викладача до результатів навчання робітників мають бути конструктивними й такими, щоб носили не оціночний характер, а навпаки рекомендаційний, без приниження гідності людини. Саме тому професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах інноваційно активних підприємств має ґрунтуватися на реалізації програм підготовки та підвищення їхньої кваліфікації з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, підвищення продуктивної праці й заробітної плати, зростання економічних показників підприємств, а також повноцінного саморозвитку й самореалізації в обраному виді трудової діяльності.

Література:

1. Бала Р.Д. Функціональне та змістове значення коучингу на підприємстві / Р.Д. Бала // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – Львів: РВВНЛТУУ, 2010. – Вип. 10. – 360 с.

2. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. Механізми створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій: зб. мат., підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту "Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні". – К., 2009. – 276 с.

3. Жарінова А.Г. Модель оцінки доцільності аутсорсінгу знань у процесі розвитку персоналу / А.Г. Жарінова // Формування ринкових відносин в Україні. – № 9 (124). – 2011. – С. 209–213.

4. Иванова В.В. Модель организации информационного обеспечения экономики, основанной на знаниях // Економіка і прогнозування. – № 3. – 2011. – С. 25–42.

5. Квалифицированная рабочая сила – основа для интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: международное бюро труда. – Женева: МОТ, 2010. – 70 с.

6. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: международная конференция труда, 97-я сессия. – Женева: МОТ, 2008. – 182 с.

7. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: [учебн. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. «Психология»] / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2003. – 476 с.

8. Promotion [электронный ресурс] Аутсорсинг персонала, временный персонал, лизинг персонала – Режим доступа до документа: <http://promote.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=9&lang=ru>. – Загол. з екрану. – Мова рос.