Національна Академія педагогічних наук України
Інститут професійно-технічної освіти

В.А. Савченко, А.В. Селецький

ПОСІБНИК

ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

Київ 2015

Рецензенти: **Лузан П.Г.**, доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання ІПТО НАПН України;
Павловська О.В., доктор економічних наук, професор кафедри фінансів підприємств КНЕУ ім. В. Гетьмана;
Червінська Л.П., доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці КНЕУ ім. В. Гетьмана.

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Інституту професійно-технічної освіти Національної Академії педагогічних наук України (протокол № 10 від 27.10.2014 року).

Савченко В.А., Селецький А.В. Економічні основи професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві : посібник / В.А. Савченко, А.В. Селецький – К, 2015. – 283 с.

У посібнику розглядаються ключові організаційно-економічні аспекти професійного навчання працівників на виробництві. Визначено сутність економічних основ професійного навчання персоналу, мети навчання та потреби в підготовці кваліфікованих робітників, планування цієї діяльності.

Викладено основні напрями організації професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві, професійно-кваліфікаційного просування і планування трудової кар'єри. Розроблено механізм стимулювання професійного навчання працівників, обґрунтовано методологічні підходи щодо визначення соціальної та економічної ефективності професійного навчання в умовах виробництва.

Підручник містить систематизований огляд історії розвитку професійної підготовки кваліфікованих робітників в Україні як складного і суперечливого процесу розбудовчих пошуків цієї галузі освіти з давніх часів до наших днів.

Для науковців, викладачів і студентів вищих інженерно-педагогічних навчальних закладів, педагогічних працівників і керівників закладів ПТО й навчальних підрозділів підприємств, працівників економічних служб і служб персоналу підприємств та організацій, які здійснюють професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві, а також роботодавців, управлінців, законодавців і політиків та всіх тих, хто зацікавлений у поліпшенні якості підготовки робітничих кадрів.

© В.А. Савчено, А.В. Селецький, 2015
© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

Зміст

Вступ……..…5

1. Становлення системи професійної підготовки робітників в Україні ……..…..9

2. Функціонування системи професійної освіти і навчання у 20 – 50-х рр. XX століття ……. 28-83

2.1. Нижча професійна освіта в 1920-1929 рр. …….. ……28

2.2. Підготовка робітничих кадрів у 1929-1940 рр. ……..…..52

2.3 Створення та діяльність державних трудових резервів у 1940-1959 рр. …….69

3. Професійно-технічна освіта України в 1959-1991 рр. ……..**.....**83

4. Професійна підготовка кваліфікованих робітників в незалежній Україні …….112

5. Сутність економічних основ професійного навчання персоналу на виробництві……..……149

6. Визначення цілей навчання та потреби в підготовці кваліфікованих робітників, планування їхнього професійного навчання в організації……156

7. Основні напрями витрат організації на професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві……**...**167

8. Організація заробітної плати учнів і слухачів, які проходять професійне навчання з робітничих професій на підприємстві……...……195

9. Підтвердження результатів формального і неформального професійного навчання учнів і слухачів за робітничими професіями……...199

10. Організація професійно-кваліфікаційного просування робітників і планування їхньої трудової кар’єри……..212

11. Економічні показники результативності діяльності організації з професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві……228

12. Методологічні підходи до визначення ефективності професійного навчання персоналу на виробництві…….231

13. Система показників та оцінка соціальної ефективності професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві…….241

14. Система показників та оцінка економічної ефективності професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві…… 250

Висновки……..260

Література……264

Додатки 1—7...……269

Вступ

Забезпечення стійких конкурентних переваг підприємства на національному і світовому ринках здійснюється насамперед завдяки формування загальних і професійних компетенцій його персоналу шляхом організації та проведення професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Актуальність підвищення соціальної і економічної ефективності підготовки кваліфікованих робітників на виробництві набуває особливого значення в умовах посилення глобалізації, нестабільності світової економіки, нагальної потреби подолання кризових явищ в економіці України і забезпечення на цій основі сталого економічного зростання.

Проблемам організації та проведення професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві останнім часом значна увага приділяється з боку законодавчої і виконавчої влади держави. Так, у нещодавно прийнятому Законі України «Про професійний розвиток працівників» визначено основні терміни, правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, діяльність роботодавців у цій сфері, процедуру проведення атестації працівників, а також підтвердження результатів їх неформального навчання [1, 21].

Спільним наказом Міністерства соціальної політики й Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України затверджено зміни до Положення про професійне навчання працівників на виробництві, що визначає управління та організацію системи професійного навчання персоналу на підприємствах, її фінансування [2]. Цими змінами, зокрема, передбачена можливість здійснення роботодавцем формального і неформального навчання працівників на виробництві, підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями у визначеному законодавством порядку.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 3 грудня 2008 р. № 563 були затверджені Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію, та Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників.

На сьогодні підготовлені й видані фундаментальні монографії, підручники, навчальні посібники, статті щодо підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах. В них ґрунтовно висвітлені педагогічні, психологічні, управлінські та організаційні аспекти професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Водночас залишаються недостатньо дослідженими саме економічні основи підготовки кваліфікованих робітників на підприємствах.

В цьому зв'язку підготовка посібника із вказаної проблематики повинна заповнити цей вакуум і сприяти підвищенню якості навчання персоналу організацій, більш раціональному використанню коштів, що виділяються на професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Зазначені проблеми набувають важливого значення в умовах постійного зростання інвестицій у людський капітал, внеску професійного навчання у створенні валового внутрішнього продукту (ВВП).

Економічному блоку посібника передує систематизований виклад історії розвитку професійної підготовки кваліфікованих робітників в Україні починаючи з часів її зародження, становлення, а також важкого і неоднозначного шляху професійно-технічної освіти і навчання, який судилося подолати цій важливій галузі вітчизняної освіти в XX - на початку XXI століття.

Аналізується соціально-економічна і суспільно-політична зумовленість виникнення, функціонування та змін у структурі, формах і змісті системи підготовки робітників. Розглядаються організаційно-педагогічні форми робітничої підготовки, форми й методи управління ними в умовах панування адміністративно-командної системи, висвітлюються розбудовчі пошуки

галузі після надбання державної незалежності і руху національної системи підготовки робітників до європейської інтеграції.

Реконструкція історико-педагогічного досвіду підготовки виробничого персоналу підприємств в Україні, засвоєння його уроків та висновків пропонується в контексті сучасних трансформаційних потреб професійної освіти і навчання.

Перший розділ посібника присвячено історії акумуляції та відтворення ремісничого досвіду свідомого людського співтовариства на теренах сучасної України, становленню спеціальної фахової підготовки, яка передувала виконанню безпосередніх виробничих функцій та першим спробам запровадження системної організації передачі робітничого досвіду нащадкам.

У другому розділі проаналізовано соціально-економічні і політичні передумови запровадження нижчої професійної освіти в Україні в 20-х рр., висвітлено особливості її функціонування у часи уніфікації, командно-бюрократичних утисків та репресій радянської доби в 30-х рр., наведено героїчні і трагічні сторінки життєдіяльності державних трудових резервів у нашій державі в 40-50-х рр. минулого століття.

Змістом третього розділу посібника є історико-педагогічний розгляд генезису професійно-технічної освіти України в 60-80-х рр. XX століття як більш прогресивної у порівнянні з попередньою системи підготовки кваліфікованих робітників, створення якої було зумовлено екстенсивним типом розвитку економіки колишнього СРСР, низьким рівнем продуктивності праці у народногосподарському комплексі країни, де відносно стабільне функціонування економіки залежало від продукування зростаючої кількості виробників різної кваліфікації.

У четвертому розділі посібника викладено перебіг функціонування та головні тенденції розвитку системи професійної освіти і навчання в незалежній Україні. Трансформаційні прагнення, особливості нових освітніх цілей, будови, внутрішньої організації, методів дії та кваліфікаційного спектру здійснюваної підготовки кваліфікованих робітників розглядаються в

контексті актуальних економічних викликів, світових загальноцивілізаційних тенденцій й сучасних освітніх процесів.

У п’ятому розділі розглянуто сутність економічних основ професійного навчання персоналу на виробництві, обґрунтовано доцільність порівняльного аналізу вартості витрат роботодавця на робочу силу та доходів найманого персоналу на підприємствах за видами економічної діяльності й регіонами з метою прийняття рішень у сфері професійного навчання кваліфікованих робітників, сформульовані критерії ефективності цього навчання.

Шостий розділ присвячений визначенню цілей навчання та потреби в підготовці кваліфікованих робітників, плануванню їхнього професійного навчання в організації. Саме на основі визначених планових обсягів навчання мають розраховуватися напрями витрат організації на професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Тому в сьомому розділі виокремленні методичні підходи щодо розробки кошторису витрат на їх навчання за статтями витрат.

У восьмому розділі визначені специфічні особливості організації заробітної плати учнів і слухачів, які проходять професійне навчання з робітничих професій на підприємстві, зокрема зайнятих на підземних роботах, а також праці робітників під час їх навчання інших професій зазначених робітників. У дев’ятому розділі розкрита процедура підтвердження результатів формального і неформального навчання учнів і слухачів за робітничими професіями, що має створити на підприємствах сприятливі умови для працівників з метою забезпечення їхнього безперервного навчання впродовж життя.

У десятому розділі розглянуто процеси організації професійно-кваліфікаційного просування робітників і планування їхньої трудової кар’єри, що направлені на підвищення заінтересованості працівників у своєму професійному розвитку.

Завершують посібник одинадцятий, дванадцятий, тринадцятий та чотирнадцятий розділи, в яких обґрунтовані економічні показники

результативності діяльності організації з первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників на виробництві. Особлива увага приділена методологічним підходам щодо визначення ефективності професійного навчання персоналу, системи показників та оцінка соціальної і економічної ефективності навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Розрахунки соціального та економічного ефектів супроводжуються конкретними прикладами на обстежених промислових підприємствах з визначенням термінів окупності витрат коштів на зазначені цілі.

Розділи 1-4 написані А.В. Селецьким, розділи 5-14 – В.А. Савченком.

1. Становлення системи професійної підготовки робітників в Україні

Проблема акумуляції, систематизації та відтворення виробничого досвіду виникла у свідомого людського співтовариства разом з необхідністю освоєння навколишнього світу у боротьбі за своє існування. Розв'язуючи це завдання суспільство відчуло нагальну потребу в людях, які, завдяки власному природному хисту та здібностям, перетворилися у своєрідних носіїв певних секретів трудової майстерності, опанували ремісничий досвід попередників. Згодом людство дійшло висновку про необхідність спеціальної фахової освіти, яка повинна передувати здійсненню безпосередніх виробничих функцій. Наступним щаблем опанування суспільних економічних потреб стало свідоме переконання у перевагах системної організації професійної підготовки та передачі робітничого досвіду нащадкам.

Суспільні поділи праці, поява суспільних класів, вдосконалення організації господарської діяльності та зростання особистих і колективних потреб значно розширювали спектр та висували нові вимоги до споживчих властивостей, якості товарів та послуг. Нарешті світова спільнота дісталася розуміння того, що однією з найсуттєвіших умов її подальшого прогресу є

ретельне, системне, неупереджене вивчення й осмислення міжнародного досвіду функціонування систем професійної освіти і навчання кваліфікованих робітників з метою цілеспрямованого впливу на характер, напрям і самий зміст свого економічного і соціального розвитку.

Перші документально підтверджені спроби системного підходу до організації професійної підготовки робітничих кадрів сягають доби Київської Русі, коли Ярославом Мудрим було засновано школу перекладачів і переписувачів. Поодинокі кроки з організованого навчання ремісництву було зроблено за часів українського середньовіччя у XII—XУIII ст., за умов існування досить розвиненої системи індивідуального учнівства. Однак ці намагання, суттєво обмежені цеховою організацією праці, за конкретно-історичних обставин свого часу, звісно, не могли набути державного визнання та масового поширення.

Певного прориву в системній організації підготовки робітників, обумовленого стрімким розвитком продуктивних сил та подальшим розвитком суспільства, було досягнуто в епоху Петра I, коли економічні, військові та геополітичні потреби зініціювали виникнення перших технічних, пушкарських та інших шкіл як зародкових організаційно-педагогічних форм професійної освіти і навчання.

Ці традиції, дещо загальмовані потрясіннями і перипетіями козацької доби, набули подальшого розвитку на українських землях, що входили до складу Російської імперії у період нового часу шляхом запровадження у навчальну практику шкіл утилітарних знань з хліборобства, садівництва та ремісництва, а також безпосереднього відкриття громадськими установами спеціальних ремісничих шкіл та ремісничих шкільних відділів.

Перша з відомих сучасній науці ремісnича школа на українських теренах почала працювати у травні 1804 р. у Чернігові для задоволення потреб поміщицького господарств і міських установ Києва, Чернігова і Полтави. Подібні ремісничі училища відкривалися також в інших містах України. Документи свідчать, що на початку XIX ст. деяких випускників

приходських училищ після закінчення курсу навчання направляли на Київщину до Межиріцької школи та Гиригорецької ферми для практичного ознайомлення із удосконаленими способами ведення сільського господарства.

Проте майже до кінця XIX ст. цілеспрямована організація професійної освіти і навчання населення імперії не входила до кола опіки державних інституцій. Сучасна історико-педагогічна наука має всього декілька документально підтверджених фактів створення зразкових господарств та ферм, запроваджених для ознайомлення всіх охочих селян з передовими на той час технологіями господарювання, що яскраво демонструє впливи незрілого соціально-економічного устрою того часу, коли потреби професійного навчання у сільськогосподарській галузі ще міцно гальмувалися феодально-кріпосницькими принципами відносин та патріархально-архаїчними домінантами у життєдіяльності українського села.

Вкрай нерозвиненою та позбавленою уваги держави аж до кінця XIX ст. залишалася професійна підготовка робітничих кадрів для промислового виробництва. Наприклад, тільки наприкінці 60-х рр. приватні особи і громадські утворення отримали дозвіл на відкриття після складного тристороннього погодження курсів та шкіл технічного спрямування. Так у 1873 р. було відкрито школу штейгерів (майстрів рудних робіт) у Лисичанську, в 1878 р. – гірниче училище в Горлівці; у 1880 р. – портову ремісничу школу в Миколаєві. Однак, за авторитетним свідченням сучасника тих подій, визнаного дослідника І. Максіна, навіть наприкінці 80-х рр. у цілій імперії існувало всього 2-3 технічних училища та близько 90 погано організованих ремісничих шкіл.

Попри все розвиток капіталістичних відносин в Україні як складовій Російської імперії, падіння кріпосного права у 1861 р. та наслідки буржуазного реформування 60-70-х рр. XIX ст. сприяли формуванню нестанової приватної власності на землю і створенню ринку робочої сили, стимулювали розвиток підприємництва, ринкових відносин, становлення

громадянського суспільства. Масштаби і характер перетворень, викликавши нечуване зростання великої машинної індустрії, розвиток нових промислових районів, істотні зміни в соціальній структурі тогочасної України, а особливо, вивільнення величезної кількості селян та формування промислового пролетаріату, потребували державницького підходу до забезпечення промислово-індустріальних потреб суспільства у робітничих кадрах, підготовлених відповідно до вимог тогочасного технічного прогресу. Стабільне продукування таких кадрів у необхідній кількості та номенклатурі могла забезпечити тільки системна професійна підготовка робітників з відповідною організацією, структурою та нормативно-правовим забезпеченням своєї діяльності.

Таким чином, розширення простору для розвитку капіталістичної індустріалізації на українських землях у складі царської Росії, незважаючи на збереження значних пережитків кріпосництва, сприяло формуванню соціально-економічних чинників, які зумовили необхідність прискореної креації системи професійної підготовки робітників.

Новий період в розвитку імперії позначився здійсненням конкретних заходів у цьому напрямі. У лютому 1871 р. було прийнято «Проект загального нормального плану промислової освіти в Росії» - перший нормативний документ, що регламентував діяльність закладів нижчої професійної освіти; у 1878 р. існуючі професійні навчальні заклади різних типів було підпорядковано Міністерству фінансів Російської імперії; у квітні 1881 р. всі технічні навчальні заклади було передано міністерству народної освіти; у березні 1888 р. Державною Радою Росії затверджено «Основні положення про промислові училища» та організовано системну роботу із створення мережі професійних навчальних закладів.

Промисловий переворот, у стрімкому вирі якого опинилася аграрна Україна, характеризувався насамперед зростанням капіталізації сільського господарства, невпинним витісненням великою машинною індустрією дрібного виробництва і мануфактури, швидким вдосконаленням техніки,

виникненням значного резерву робочої сили, формуванням і стрімким зростанням нового класу – пролетаріату, соціальний статус якого закріплювався у спадок, що нагально потребувало державного забезпечення нових робітників професійним навчанням. Старий мануфактурний або сезонний некваліфікований робітник, тісно пов'язаний з дрібною власністю, замінювався спадковим пролетарем, для якого єдиним джерелом існування ставав продаж власної робочої сили. Можливості професійної освіти і навчання якісно поліпшували матеріальні преференції такого продажу та підвищували конкурентоспроможність працівника на ринку праці.

Разом з розширенням мережі та вдосконаленням закладів освіти, які займалися професійною підготовкою робітничих кадрів, з’являлися спроби наукового осмислення та систематизації існуючих науково-педагогічних форм здобуття професійної освіти і навчання. Такі матеріали містилися у офіційних нормативно-установчих документах та статистичних матеріалах Російської імперії доби підступів до набуття професійною підготовкою робітників системного характеру.

Прикладом можуть слугувати видані друком 1895 р. у Санкт-Петербурзі «Збірники матеріалів з технічної і професійної освіти». У вміщених до них документах Міністерства народної освіти Росії визначалися діючі типи закладів освіти, в яких здійснювалася підготовка робітничих кадрів: 1.Нижчі технічні та ремісничі навчальні заклади нормального типу; 2.Нижчі технічні та ремісничі навчальні заклади, що функціонували на основі особливих статутів; 3. Ремісничі класи при початкових, однокласних і двокласних сільських, повітових і міських (за Положенням 1872 р.) училищах, класи ручної праці та морехідні класи.

Один із перших дослідників системи професійної освіти М. Вессель до основних типів закладів нижчої професійної освіти відносив початкові школи, де робітники отримували «першу грамотність», вечірні, недільні і святкові школи та ремісничі майстерні.

Детальний опис закладів для підготовки робітничих кадрів здійснено сучасником тих подій І.Максіним. Закладами нижчої професійної освіти вчений вважав нижчі технічні училища. Нижчі трикласні технічні училища «нормального» типу, серед них: 1) такі, що існували окремо, 2) об'єднані з загальноосвітніми школами, 3) об'єднані з середніми технічними училищами, 4) об'єднані з нижчими ремісничими школами; ремісничі навчальні заклади: 1) ремісничі технічні училища (нормального) типу, 2) школи ремісничих учнів, 3) нижчі ремісничі школи, 4) ремісничі училища, що функціонували на основі окремих статутів із трирічним, чотирирічним та п'ятирічним термінами навчання. Ремісничі класи та відділення ручної праці, сільськогосподарські відділення та класи: 1) при нижчих загальноосвітніх навчальних закладах (міських училищах, двокласних і однокласних початкових школах), а також при учительських інститутах, семінаріях і школах, 2) курси професійних знань для дорослих. Жіночі професійні навчальні заклади: 1) спеціальні ремісничі навчальні заклади, 2) навчальні заклади, де ремісниче навчання поєднувалось із загальноосвітніми навчальними курсами.

Однобічними та дещо поверховим з відомих причин були спроби висвітлення структури навчальних закладів, де готували робітників у дослідників історії професійно-технічної освіти радянських часів. Так, А. Веселов у своїй відомій праці «Професійно-технічна освіта в СРСР: Нариси з історії середньої та нижчої профтехосвіти», що вийшла друком 1961 р., усі заклади для підготовки робітничих кадрів у царській Росії об'єднував у дві групи: «нижчі технічні школи та училища, в яких готували молодший технічний персонал, майстрів, механіків, машиністів і т.д.; до них належали нижчі технічні, залізничні, гірничі, морехідні училища, художньо-промислові школи і ряд технічних шкіл, які мали індивідуальні статути; ремісничі школи та училища, що готували кваліфікованих робітників, ремісників і кустарів; до цієї групи належали ремісничі училища, школи ремісничих учнів, нижчі

ремісничі школи, ремісничі учбові майстерні й ремісничі заклади із особливими статутами».

У 1972 р. радянський дослідник В .Кізченко, характеризуючи заклади для підготовки робітничих кадрів в Україні напередодні революції 1905-1907 рр., зазначав, що умовно всі нижчі професійно-технічні учбові заклади можна поділити на дві групи: 1) нижчі ремісничі училища та школи, які займалися підготовкою кваліфікованих робітників і ремісників. Це - ремісничі училища, нижчі ремісничі школи, школи ремісничих учнів, ремісничі учбові майстерні; 2) нижчі технічні училища, які готували нижчий технічний персонал - майстрів, механіків, машиністів, десятників тощо. До них відносяться нижчі технічні, залізничні, гірничі та інші училища, які діяли на основі типових та індивідуальних статутів. Усі ці навчальні заклади призначалися для професійної освіти чоловіків. Далі цей автор з невідомий причин наводить хибний висновок про те, що нібито жіночої професійної освіти в Росії в кінці XIX - на початку XX ст. фактично не існувало.

Сучасний стан вивчення проблеми свідчить, що жодна з наведених класифікацій не відтворює справжньої картини щодо мережі закладів освіти, де готували кваліфікованих робітників для промислового та сільськогосподарського виробництва.

Розглянемо структуру тогочасних нижчих училищ. Ці заклади освіти створювались відповідно до прийнятих 7 березня 1888 р. «Основних положень про промислові училища», та готували інтегрованих спеціалістів, які поєднували в собі професійні знання та вміння робітника і «нижчого техніка». Аналіз «Основних положень про промислові училища» дозволяє виділити з цих закладів освіти дві усталені групи: училища «нормального типу», які діяли на підставі «Статуту нижчих технічних училищ», затвердженого 27 вересня 1889 р., та училища, в основу діяльності яких було покладено індивідуальні, або, користуючись тодішньою назвою, особливі статути.

Училищ «нормального типу» у загальній кількості закладів нижчої професійної освіти було небагато. Наприклад, за даними тогочасного дослідника нижчої і середньої професійної освіти М.Рудольфа станом на початок ХХ ст. в Російській імперії функціонувало всього 20 нижчих професійних училищ Міністерства народної освіти. На основі вивчення архівних матеріалів у наші часи І. Лікарчук уточнює ці дані стосовно України, стверджуючи, що у зазначений період тут працювало лише 2 нижчих технічних училища «нормального» типу - Маріупольське (Запорізька губ.) та Ніжинське із сільськогосподарським та слюсарно-механічним відділеннями (Чернігівська губ.).

Набагато більше було закладів освіти, які діяли на підставі індивідуальних статутів і за характером та спрямуванням своєї діяльності відносилися до нижчих технічних училищ. Насамперед йдеться про залізничні технічні училища, які готували «другорядних техніків для залізничної служби». За підрахунками І. Лікарчука, в цей період на території України їх було 9: Харківське, Одеське, Київське, Кременчуцьке, Донецьке (Луганське), Конотопське, Миколаївське, Севастопольське, Катеринославське.

Підставою для віднесення цих закладів освіти до нижчих технічних училищ є тотожність їхніх навчальних планів, термінів навчання та рівнів кваліфікації випускників. Привертає увагу досить висока результативність роботи залізничних нижчих технічних училищ. За висновками В.Кізченка, наприкінці XIX ст. на Південно-Західній залізниці спеціалісти служби тяги складали 72 відсотки усіх працівників з нижчою технічною освітою. Причому жодна галузь промисловості в Україні не мала такої великої кількості спеціалістів не лише з нижчою технічною, а й з будь-якою професійною освітою.

Порівняльний аналіз навчальних планів до групи нижчих технічних училищ дозволяє віднести й інші заклади освіти, що діяли на основі індивідуальних статутів. Серед них Лисичанська штейгерська школа

(Донецька губ.), Горлівське гірниче училище С.С. Полякова (Донецька губ.), Смілянські технічні класи цукроваріння, Одеська школа борошномелів, Київська художньо-ремісничa майстерня друкарської справи і Одеська та Київська школи десятників будівельної справи.

Наведені в «Основних положеннях про промислові училища», «інтегровані навчальні заклади» з підготовки робітників також відносяться до категорії нижчих технічних училищ. Такі заклади створювалися при кожному з трьох типів закладів професійної освіти (середніх, нижчих та ремісничих). У них могли навчатися групи учнів, які отримували інший від основного рівень кваліфікації з тієї чи іншої спеціальності. Курс навчання в інтегрованих закладах не перевищував звичайної тривалості курсу навчання в обох училищах. Наприкінці XIX ст. в Україні діяло одне таке училище - Клинцівське середнє семикласне технічне училище із нижчою ремісничою при ньому школою (Київська губ.).

До категорії нижчих училищ слід відносити нижчі сільськогосподарські училища, що функціонували в Україні на початку XX ст. Діяльність таких закладів освіти було передбачено затвердженим у 1904 р. «Положенням про сільськогосподарську освіту». Головним завданням нижчих сільськогосподарських училищ була підготовка до практичної сільськогосподарської діяльності на відміну від сільськогосподарських шкіл, що готували «умілих виконавців у сільськогосподарській галузі».

Нижчі сільськогосподарські училища варто розділити на «інтегральні», де здійснювалася підготовка спеціалістів із загальних питань сільськогосподарського виробництва та спеціальні нижчі сільськогосподарські училища, в яких готували фахівців для певних галузей сільськогосподарського виробництва. Сільськогосподарські училища відрізнялися від технічних лише змістом навчальних дисциплін та аграрною специфікою побудови навчального процесу.

Отже, до закладів освіти, в яких здійснювалася підготовка робітничих кадрів, також слід відносити нижчі технічні училища інтегрального типу,

залізничні училища, інтегровані заклади освіти, а також нижчі сільськогосподарські училища.

До складу організаційно-педагогічних форм нижчої професійної освіти того часу належали й ремісничі навчальні заклади. Так, за звітами попечителів Київського учбового округу, загальна кількість таких закладів збільшилася з 2 у 1887 р. до 18 станом на кінець 1912 р. Всього ж, на думку С. Сірополка, в Україні на початок 1917 р. діяло 225 ремісничих навчальних закладів різного типу.

Причому на початку XX ст. вчені виділяли 4 типи таких закладів, зокрема: ремісничі технічні училища (нормального типу), школи ремісничих учнів, нижчі ремісничі школи, ремісничі училища, що функціонували на підставі окремих статутів з трирічним, чотирирічним та п'ятирічним термінами навчання.

Однак наведений перелік згодом був уточнений. Адже в основу діяльності ремісничих училищ «нормального» типу було покладено затверджений у 1889 р. «Статут ремісничих училищ». На початку XX ст. в Україні серед відомих нині працював лише один такий заклад - Гнідинське ремісниче училище, метою якого була підготовка ремісників з виготовлення і ремонту землеробських знарядь та інших предметів селянського і невеликого поміщицького господарства. Ремісничих училищ, що діяли на основі індивідуальних, або «особливих» статутів, на початку 1893 р. за даними Міністерстванародної освіти, налічувалось 18.

Нижчі комерційні заклади освіти також цілком обґрунтовано є різновидом ремісничих училищ. Вони створювалися на підставі затвердженого 25 червня 1896 р. «Положення про комерційні училища». Головною метою цих закладів освіти було повідомлення особам будь-якого віку, не молодше дванадцяти років, початкових комерційних знань, що необхідні в торгівельній справі.

Слід зазначити, що процес відкриття державних ремісничих училищ, які діяли в Україні, на рубежі віків дещо призупинився. Це було викликано,

очевидно тим, що створення та утримання цих закладів вимагало значних коштів і уряд, намагаючись задовольнити зростаючі потреби промислового та сільськогосподарського виробництва, шукав інших форм організації ремісничої підготовки учнів. Ними стали нижчі ремісничі школи та школи ремісничих учнів.

Школи ремісничих учнів почали створюватися після прийняття в грудні 1893 р. Закону «Про школи ремісничих учнів». Як зазначалось у ньому, школи ремісничих учнів засновуються для повідомлення учням, які там навчаються, знань і вмінь, необхідних для успішного після закінчення школи вивчення будь-якого ремесла у приватного майстра. У цих школах вивчаються практично початкові прийоми будь-якого ремесла, а в разі потреби, залежно від місцевих умов, і спеціальні прийоми з тих чи інших галузей якогось ремесла. Ці заклади освіти здійснювали допрофесійну підготовку майбутніх ремісників, які після закінчення навчання продовжували ґрунтовно вивчати ремесло у приватного майстра. В Україні у зазначений період таких закладів було лише три: Ананіївська школа ремісничих учнів - у Херсонській та Одеська і Бердичівська школи у Київській губ.

Нижчі ремісничі школи почали виникати ще у 60 - 80-х рр. XIX ст. Це Миколаївська (1863 р.) та Севастопольська (1866 р.) ремісничі школи Російського товариства пароплавства і торгівлі, Старокримська ремісниче школа у Феодосії (1880 р.), Новомаяцька земська ремісниче школа у Таврійській губернії (1883 р.) та низка інших. 24 квітня 1895 р. Державна Рада Росії ухвалила рішення «Про нижчі ремісничі школи та про затвердження штату зазначених шкіл». Затвердження статутів та навчальних планів цих шкіл було покладено на міністра народної освіти за узгодженням з міністрами внутрішніх справ, фінансів, землеробства і державного майна. Метою діяльності таких закладів було «практичне навчання різного роду ремеслам і повідомлення знань та умінь, що необхідні для усвідомленої у цих ремеслах роботи». Від шкіл ремісничих учнів вони відрізнялися тим, що

давали своїм випускникам певний рівень кваліфікації. Всього в Україні, за підрахунками дослідників, у 1902 р. існувало 20 нижчих ремісничих шкіл.

Особливого поширення нижчі ремісничі школи набули після затвердження в 1900 р. Статуту цих закладів. Вони досить швидко перетворилися у найбільш поширений тип закладів освіти, в яких здійснювалася підготовка робітничих кадрів для кустарного та промислового виробництва. Слід підкреслити, що ремісничі заклади освіти користувалися значною популярністю в населення та власників промислових і ремісничих підприємств. Попит на випускників цих закладів був великим, а самі училища та школи переповнені. Поширення цих закладів пояснюється тим, що,по-перше, будучи по суті непоганими навчальними майстернями з викладанням графічних мистецтв, вони були абсолютно необхідними Росії, яка мала у ті часи дуже незадовільний цеховий устрій. Однак неприпустимі відносини, що панували в середині приватних майстерень, перетворювали ремісниче учнівство на своєрідну каторжну роботу для малолітніх. По-друге, нижча ремісничa школа як більш дешева порівняно з іншими типами ремісничих училищ, могла бути відкритою у селищах та містечках з метою поширення ремісничих знань серед селян, особливо там, де були розвинені кустарні промисли. Розробивши останній варіант статуту ремісничої школи і запропонувавши штати та орієнтовні навчальні плани і програми, міністерство народної освіти разом з тим надало цілковиту свободу у відкритті таких шкіл, керуючись місцевими умовами.

До ремісничих закладів освіти слід віднести також навчально-виховні установи, де здобували професійну підготовку діти-сироти, діти з бідних сімей, діти-інваліди. На території Російської імперії існувало три ремісничих заклади освіти для таких дітей, один із яких - в Україні.

До закладів нижчої професійної освіти також віднесені сільськогосподарські заклади, створення яких в Україні розпочалося 1883 р. після затвердження «Нормального положення про нижчі сільськогосподарські школи». Метою діяльності цих шкіл було поширення в

народі основних знань із необхідних для сільського господарства ремесел переважно шляхом практичних занять. Цим документом встановлювалося, що названі школи мали на меті не тільки загальне навчання сільському господарству, а й слугували поширенню знань із його окремих галузей (садівництва, городництва, бджільництва, виноробства).

Підготовка сільськогосподарських робітників дістала швидкого розвитку на початку XX ст. після затвердження у 1904 р. «Положення про сільськогосподарську освіту». Положенням передбачалося заснування вищих, середніх і нижчих сільськогосподарських навчальних закладів. До нижчих закладів були віднесені, крім нижчих сільськогосподарських училищ, нижчі сільськогосподарські школи та практичні сільськогосподарські школи.

Нижчі сільськогосподарські школи мали готувати умілих та обізнаних у сільськогосподарській галузі виконавців. Відповідно до положення 1904 р. вони поділялися на школи першого та другого розрядів. Головна відмінність між ними полягала в змісті навчання. У нижчих сільськогосподарських школах першого розряду вивчали загальноосвітні дисципліни аналогічні курсу двохкласних сільських училищ. У школах другого розряду цей курс був наближений до змісту підготовки у початкових народних училищах.

Дещо іншу спрямованість мали практичні сільськогосподарські школи. Як зазначалося в «Положенні про сільськогосподарську освіту», основою навчання у практичних школах є практичні заняття, що складаються з певних сільськогосподарських та ремісничих робіт, що відповідають спеціалізації навчального закладу. Крім того, у цих школах викладаються загальноосвітні та спеціальні предмети відповідно до спеціальності, що вивчається в школі. Тривалість навчання у практичних сільськогосподарських школах встановлюється відповідно до спеціальності кожного закладу - від одного до трьох років.

До закладів нижчої сільськогосподарської освіти належать також початкові народні школи, що почали створюватися після затвердження у

1912 р., «Правил для облаштування народних і сільськогосподарських шкіл». Підставою для віднесення цього типу закладів освіти до професійних шкіл є те, що їхній навчальний план, крім інших загальноосвітніх предметів, включав основи землевпорядкування та сільськогосподарського виробництва, а також передбачав проходження практичного навчання у господарствах батьків учнів. До таких шкіл приймали молодь 15-18 років, як правило, з дітей селян, що закінчили одноклясне сільське училище. Своєрідною ознакою цих закладів було те, що класні заняття в школах відбувалися в осінньо-зимовий період, а решту часу учні працювали в господарствах, і до класів їх скликали невеликими групами на обмежений час з метою проведення своєрідної настановчої сесії.

На підставі вивчення архівних документів, описів закладів освіти, історико-педагогічних досліджень І.Лікарчуком складено перелік всіх відомих нині нижчих сільськогосподарських шкіл, що діяли на Україні у першому десятиріччі XX ст., який складається з 32 найменувань.

Аналіз цього переліку дає підстави для таких висновків: по-перше, нижчі сільськогосподарські школи відрізнялися між собою не лише за змістом освітньої діяльності, але й за спеціалізацією; по-друге, вони були однією з найбільш поширених форм здобуття первинної професійної освіти; по-третє, уряд надавав особливих пріоритетів у фінансуванні цих закладів освіти, асигнувавши у 1916 р. на утримання нижчих сільськогосподарських шкіл 3331772 крб., а на утримання вищих сільськогосподарських навчальних закладів - 1267346 крб.

Певного поширення на території України у зазначений період набув ще один тип закладів нижчої професійної освіти - сільські ремісничі навчальні майстерні. Як зазначалось у «Положенні про сільські ремісничі навчальні майстерні», затвердженого Сенатом Росії у 1897 р., ці заклади мали готувати для сільського господарства робітників, досвідчених у догляді за сільськогосподарськими машинами і знаряддями, в їх ремонті, виготовленні нескладних знарядь і нескладних частин машин, а також інших предметів

сільського вжитку. Сільські ремісничі навчальні майстерні створювалися досить швидкими темпами. Характерними рисами цих закладів освіти були: максимальна наближеність до потреб господарського комплексу певного регіону, значний обсяг теоретичної підготовки, відсутність вікових обмежень при прийомі на навчання.

До закладів сільськогосподарської освіти належали також лісові школи, де здійснювалася підготовка кваліфікованих робітників для потреб лісового господарства. Такі школи засновувалися, як правило, при лісництвах і за положенням про їх діяльність, прийнятим 1888 р., мали готувати лісових кондукторів (помічників лісничих).

Початкову сільськогосподарську освіту здійснювали також спеціальні навчально-виховні установи. Це були виправні притулки з навчанням сільськогосподарським професіям та дитячі сільськогосподарські притулки.

Певну кількість кваліфікованих робітників у цей час було підготовлено в ремісничих класах та відділеннях при закладах освіти різних типів, а саме: при початкових міських училищах, при початкових народних училищах, при двохкласних земських школах, при міських двохкласних училищах. Діяльність таких відділень здійснювалася відповідно до нормативних законів і положень, прийнятих на початку XX ст.: «Про класи ручної праці та ремісничі відділення при початкових міських училищах» (квітень 1903 р.), «Про класи ручної праці й ремісничі відділення при початкових народних училищах» (березень 1904 р.), «Положення про ремісничі відділення» (листопад 1907 р.).

Особлива увага до цих організаційно-педагогічних форм підготовки робітників збоку уряду полягала, зокрема, у тому, що їхня спеціалізація обумовлювалася конкретними потребами господарського комплексу тієї чи іншої території, зміст навчання забезпечував підготовку робітників широкого профілю, а організація та утримання ремісничих відділень та класів вимагали значно менших коштів, ніж спеціалізовані заклади.

Ще одною ефективною формою здобуття нижчої професійної освіти були ремісничі класи при закладах освіти інших типів. На відміну від ремісничих відділень, до таких класів залучалися учні тієї ж школи, при якій вони створювалися. Заняття з ремісничої справи у них проводилися в післяурочний час. Безперечно, що в умовах гострого дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів така форма підготовки була цілком виправданою. Вона давала змогу частково забезпечити підготовленими робітниками найпоширеніші галузі господарського комплексу держави: сільське господарство, первинну металообробку, деревообробку, кравецьку справу тощо.

З ремісничих класів виходили як достатньо кваліфіковані в галузі конкретної праці ремісники, так і напівнавчені робітники, які не могли самостійно виконувати значної частини більш або менш складних робіт із набутої спеціальності. Ремісничі класи та відділення в основному давали технічні знання та вміння, корисні в домашньому господарстві, а також можливість стати дрібним ремісником для обслуговування потреб місцевого населення.

Швидке поширення цієї форми пояснювалося тим, що ремісничі класи не вимагали додаткових витрат маючи при цьому значні кількісні можливості. Певну роль відігравали також спрощені умови відкриття класів, запровадження яких здійснювалося без особливого дозволу міністерства народної освіти. «Відкриття ремісничих класів при початкових училищах, - звітував керівництву директор народних училищ Чернігівської губернії, - є справою дуже корисною і бажаною, особливо в густонаселених місцевостях, де розвинута промисловість і торгівля».

Непоодинокими були випадки, коли на задоволення місцевих потреб в училищах певної спеціалізації запроваджувалися непрофільні ремісничі класи.

Однак перераховані заклади нижчої професійної освіти не могли у повному обсязі задовольнити зростаючі потреби економіки в кваліфікованій

робочій сили. Така ситуація сприяла виникненню в царській Росії специфічних організаційно-педагогічних форм підготовки робітничих кадрів - шкіл та курсів для працюючого населення.

Найбільш масовою формою підготовки на виробництві залишалося індивідуальне учнівство. Дослідниця проблем дитячої праці і промислового учнівства в дореволюційній Росії М. Єналієва з цього приводу писала: «підприємці, змушувані законом дбати про підготовку кваліфікованої робочої сили для своїх заводів і фабрик, шукали і знаходили часто неординарні, цікаві й практичні шляхи розв'язання цього питання. Так, штатним розписом передбачалася певна кількість місць для учнів, складалися перспективні плани їхньої підготовки, вдосконалювалися механізми відбору для оволодіння певними професіями, хоч найпоширенішою залишалася практика так званого стихійного набору. Договірні зобов'язання у переважній більшості випадків мали усний характер, навіть частіше з бригадою, аніж з адміністрацією. Учнівство безпосередньо на робочому місці ще довго існувало як просте стажування».

Організацію таких курсів за рішенням Державної Ради Росії було покладено на міністерство фінансів. Суттєву допомогу у діяльності курсів здійснювали різні громадські організації, наприклад, Імператорське Російське технічне товариство, яке мало розгалужену систему своїх відділень у найбільших промислових центрах України. Важливими формами професійної підготовки та підвищення кваліфікації працюючих робітників, які розвивали постійні комісії цього товариства, стали технічні вечірні класи, школи з окремих робітничих спеціальностей та короткотермінові курси. Це дає підстави для висновку, що із 90-х рр. XIX ст. в царській Росії виникло дві лінії у розвитку нижчої професійної освіти: урядова та громадська.

Окрему ланку нижчої професійної освіти становила система жіночої освіти. Особливості її організації, цілей, завдань та здійснення обумовлювалися світовими традиціями у поглядах на роль жінок у сім'ї та суспільстві, пануючими тенденціями гендерної політики та специфікою

розв’язання жіночого питання в царській Росії. Головним наслідком специфічного ставлення до цього питання стало свідоме гальмування участі жінок у економічних і соціальних процесах різних держав, а від цього – значно уповільнений стан розвитку професійної жіночої освіти і навчання на українських землях, які входили до складу Російської імперії. Так, у поданому 1913 р. Міністерством Народної Освіти Росії Державній Думі проекті положення про жіночі професійні учбові заклади зазначалося, що жіноча професійна освіта в Росії не організована й розвинута дуже погано, а наявні в даний час у невеликій кількості навчальні заклади для професійної освіти жінок зобов'язані своїм відкриттям переважно приватній ініціативі. Попри поодинокі спроби відкриття спеціальних шкіл для дівчат різних соціальних станів до кінця XIX ст. ця робота не набула в Росії масового та системного характеру. У «Нарисі розвитку промислової освіти за 1888-1898 роки», який вийшов друком у 1900 р. констатувалося, що існуючі жіночі професійні школи засновувалися та розвивалися цілком самостійно, залишаючись не об’єднаними, не маючи ні власних статутів, ні загальновизнаних програм, ні загального навчального плану.

Відсутність державного підходу до професійної підготовки жіноцтва зумовлювала наявність широкого різноманіття типів та організаційно-педагогічних форм початкової жіночої професійної освіти при незначній у масштабах держави кількості навчально-виховних закладів. За офіційними даними, наведеними у монографії «Нижча і середня освіта у дореволюційній Росії» М.Кузьміна, на кінець XIX ст. в Росії налічувалося 30 спеціальних класів та навчальних майстерень для жінок, 3 кулінарні школи та школи домоводства, у 165 жіночих загальноосвітніх школах працювали класи з викладанням рукоділля. У наступні роки ситуація суттєво не змінилася. За звітом Міністерства народної освіти, до 1908 р. в Україні діяло 200 жіночих професійних навчальних закладів.

Поширеними типи закладів нижчої жіночої професійної освіти були: 1.«Рукодільні» класи, ремісничі та професійні відділення, професійні курси

при загальноосвітніх закладах. 2.Заклади освіти, в яких професійне навчання здійснювалося паралельно з викладанням загальноосвітніх предметів у обсязі курсу двокласного початкового або міського училища, або жіночої прогімназії. 3.Спеціальні жіночі навчальні заклади, що призначалися для підготовки «знаючих та вмілих осіб із різних галузей жіночої праці». У таких закладах освіти загальноосвітня підготовка не здійснювалась. До цієї категорії належали рукодільні школи, ремісничі училища, школи кружевниць, домоводства, кухарського мистецтва тощо.

Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що найбільш повний та досконалий класифікований перелік закладів професійної освіти і навчання в Україні на початку ХХ ст. зроблено визнаним дослідником історії професійно-технічної освіти І. Лікарчуком. Він наводить таку схему організаційно-педагогічних форм здобуття професійної освіти: І.Нижчі училища: Нижчі технічні училища: 1.Нижчі технічні училища «нормального» типу; 2. Нижчі технічні училища, що діяли на підставі індивідуальних статутів; 3.Інтегровані заклади освіти. Нижчі сільськогосподарські училища: 1.Нижчі сільськогосподарські училища інтегрованого типу; 2.Нижчі спеціальні сільськогосподарські училища. ІІ. Ремісничі навчальні заклади: 1.Ремісничі училища; 2.Нижчі ремісничі школи, що діяли на підставі індівідуальних статутів; 3.Нижчі ремісничі школи «нормального типу»; 4.Школи ремісничих учнів; 5.Ремісничі притулки для бідних дітей, дітей-сиріт, дітей-інвалідів. ІІІ.Сільськогосподарські школи: 1. Сільськогосподарські школи І та ІІ розрядів інтегрального типу; 2. Сільськогосподарські спеціальні школи І і ІІ розрядів; 3.Практичні інтегральні школи; 4.Практичні спеціальні школи; 5.Сільські ремісничі навчальні майстерні; 6.Лісові школи. ІV.Ремісничі класи і відділення при закладах освіти різних типів. V.Заклади для позашкільної професійної підготовки працюючого населення: 1.Індивідуальне промислове учнівство; 2.Технічні і ремісничі майстерні та курси. VI.Жіночі професійні навчальні заклади: 1.Рукодільні і ремісничі класи при загальноосвітніх закладах;

2.Навчальні заклади, де поєднувалися професійна та загальноосвітня підготовка; 3.Професійні курси.

Таким чином, вивчення періоду становлення професійної підготовки робітників в Україні дозволяє зробити наступні висновки: 1. В останній чверті XIX – на початку XX ст. на Україні, як складовій частині Російської імперії, склалася і діяла своєрідна система професійної освіти і навчання кваліфікованих робітничих кадрів. 2. Поява такої системи, зростання та урізноманітнення її організаційно-педагогічних форм обумовлювалася соціально-економічними процесами, які точилися у тогочасному суспільстві. 3. Дослідження мережі закладів освіти, в яких здійснювалася підготовка робітничих кадрів у взаємозв'язку з процесами, що відбувалися в економіці держави, дозволяють зробити висновок: заклади нижчої професійної освіти не могли у повному обсязі задовольнити зростаючі потреби економіки в кваліфікованій робочій силі. 4. Сучасний суспільно-політичний стан України, забезпечуючи сприятливі умови для розвитку науково-педагогічної діяльності за відсутності будь-яких ідеологічних заборон, сприяє підвищенню якості історичного пізнання минулого та засвоєнню його уроків.

2. Функціонування системи професійної освіти і навчання у 20 – 50-х рр. XX століття

2.1. Нижча професійна освіта в 1920-1929 рр.

Після громадянської війни на території Російської імперії утворилося 13 держав. Незалежність здобули: Польща, Фінляндія і три країни Балтії. Усі інші стали псевдодержавами й були регіональними відгалуженнями єдиної системи влади. Наприкінці 1922 р. з'явилася держава з безнаціональною назвою – Радянський Союз. . В особливо скрутному становищі перебувала Україна, на території котрої війна безперервно точилася з 1914 р. по 1920 р.

В Україні, як і в Росії, з приходом до влади більшовиків було запроваджено політику воєнного комунізму. Політика воєнного комунізму

включала: проведення повної націоналізації усіх підприємств; мілітаризацію праці, тобто все доросле населення зараховувалося до спеціальних трудових армій, які направлялися на відбудову заводів, фабрик; абсолютний централізм економічного і політичного життя – місцеве самоврядування не визнавалося, усе вирішувалося виключно провладною верхівкою; введення продрозверстки; скасування товарно-грошових відносин і заборону приватної торгівлі; натуралізацію оплати праці та зрівняння в її розподілі. Воєнний комунізм був спробою безпосереднього переходу до виробництва й розподілу на комуністичних засадах – без приватної власності, ринку і товарно-грошових відносин. Звичайно, ця спроба повністю провалилася, спричинивши цілковитий занепад промисловості та сільського господарства, підірвавши матеріальну зацікавленість виробників у результатах своєї праці. Від такої політики особливо постраждала Україна: її багаті природні та продовольчі ресурси почали нещадно експлуатуватися більшовиками.

Воєнні дії, які точилися на території України майже безперервно протягом семи років та воєнно-комуністична політика, завдали величезної шкоди народному господарству республіки. Розруха вразила велику машинну індустрію, залізорудну й вуглевидобувну промисловість, металургію, обсяг продукції якої на кінець громадянської війни становив близько 5% довоєнної (із 57 доменних печей у 1921 р. діяла тільки одна – на Петровському заводі в Єнакієвому). У 1913 р. в Україні виплавили 187 млн. пудів чавуну (майже три чверті загальноросійського виробництва), а в 1920 р. – лише 900 тис. пудів. Того ж року виробництво сталі становило 1,7%, прокату – 1,8%, видобуток вугілля в Донбасі – 22% довоєнного рівня. Занепав залізничний, річковий, морський транспорт. За роки запеклих битв було виведено з ладу третину залізничних колій і майже дві третини залізничних мостів. Тікаючи з чорноморських портів, французькі окупанти й білогвардійці захопили з собою всі пароплави.

У стані глибокого занепаду перебували провідні галузі легкої та харчової промисловості України. Робітничий клас України ще ніколи не

зазнавав голодування в таких масштабах. До того ж епідемії висипного тифу та інших хвороб – постійні супутники недоїдання – укладали десятки тисяч людей в могилу. Рятуючись від голоду, маса робітників залишала міста й ішла в села.

Разом з тим державний устрій України на початку 20-х рр. мав свою специфіку. У результаті наполегливої боротьби за суверенітет 28 грудня 1920 р. VIII Всеросійським з'їздом Рад і 2 березня 1921 р. V Всеукраїнським з'їздом Рад був затверджений договір між РСФСР та УСРР. Із факту колишньої приналежності України до Російської імперії, як констатувалось у цьому документі, для УСРР не випливало ніяких зобов'язань. Ця історична колізія засвідчила формальне надання Україні статусу незалежної держави. Формальна незалежність від Росії, незважаючи на величезну різницю між її формою та змістом, дала змогу Україні протягом наступних чотирьох-п'яти років певною мірою користуватись освітньою, культурною та мовною автономією.

Впровадженню власної політики в галузі освіти і виховання підростаючого покоління сприяла також українізація, що розпочалась в Україні з 1919 р. Розглядаючи процеси українізації, слід відзначити два аспекти, що характеризують її вплив на формування оригінальної системи професійної освіти в Україні. По-перше, політика коренізації розширювала можливості для підвищення культурного рівня населення, сприяла активізації духовної творчості, зростанню національної самосвідомості українського народу. По-друге, українізація сприяла розвитку економіки України, що стимулювало приток молоді до лав робітничого класу, а також значно прискорювала процес підвищення загальної культури населення.

Руйнівні наслідки громадянської війни та воєнного комунізму на початку 20-х рр. призвели до масової депролетаризації населення. Як наслідок, у 1920 р. Україна мала лише 260 000 заводських робітників. У той же час в економічному житті держави відбувалися процеси, що вимагали значного збільшення кількості кваліфікованої робочої сили. Цього потребу-

вало, насамперед, запровадження нової економічної політики з її ринковими елементами, відбудова народного господарства, індустріалізація, колективізація та кооперування сільськогосподарського виробництва, розробка та реалізація великих державних господарсько-економічних проектів.

Нестача кваліфікованих робітничих кадрів ускладнювалася ще й тим, що в період воєнно-комуністичних відносин праця розглядалась як обов'язкова державна служба, а відсутність необхідної кількості робітників компенсувалася за рахунок примусової мобілізації трудових ресурсів. Застосування господарського розрахунку, навіть в обмеженому варіанті, передбачало, з одного боку, розв'язання господарських завдань меншою кількістю працюючих, а з другого – підвищення продуктивності їхньої праці. Ці завдання можна було вирішити лише шляхом поліпшення якісних характеристик трудового потенціалу, підвищенням рівня професійної кваліфікації працюючих.

На розвиток системи підготовки робітничих кадрів великий вплив справили процеси, що відбувались у структурі суспільної праці. Справа в тому, що впровадження ринкових відносин в економіку призвело до створення в Україні в 20-х рр. майже класичного ринку праці: на ґрунті поєднання державних методів регулювання трудових відносин та вільної конкуренції, де взаємодіяли покупці робочої сили в особі державних, кооперативних, приватних підприємств та її продавці – робітники, селяни, службовці. Одним із наслідків формування ринку праці було зростання безробіття серед населення України. Так, на 1 жовтня 1921 р. у 7 губерніях України налічувалося 13,8 тис. безробітних, в січні 1922 р. – 26 тис., на 1 жовтня – 71 тис. осіб. Протягом 1923 р. кількість безробітних в Україні збільшилась на 92 тис. й у січні 1924 р. складала 184 тис. осіб. Різке збільшення кількості безробітних було передусім пов'язане з неузгодженістю процесів вивільнення, перерозподілу та працевлаштування робітників, що мали місце в попередній економічній системі, з подальшою економічною

політикою, і як результат – господарським станом. Таку форму безробіття можна класифікувати як змушене структурне безробіття. Його передумовами є зміни у структурі суспільного попиту на робочу силу в результаті науково-технічних, технологічних зрушень і змін у структурі споживчого попиту. Структурне безробіття має триваліший характер, ніж фрикційне. Характеризуючи цей тип безробіття, дослідники проблеми зазначають: якщо фрикційне безробіття передбачає наявність навичок, які можна продати, то люди, які втратили роботу внаслідок структурних змін, не зможуть одержати її без попередньої перепідготовки, додаткового навчання, а то й зміни місця проживання. Відтак, зростання безробіття серед населення України також потребувало значних перетворень у системі професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів.

Зміни, які відбувались у сільськогосподарському виробництві також належали до соціально-економічних факторів впливу на формування системи професійної підготовки робітників. Серед них визначаємо такі: зміни у соціальній структурі селянства та його майнова диференціація; законодавче закріплення права на експлуатацію землі із сільськогосподарською метою; державні заходи щодо забезпечення сільгоспвиробництва інвентарем, робочою та продуктивною худобою, насінням, агротехнічним обслуговуванням, машинами; запровадження єдиного сільгоспподатку; кооперування сільськогосподарського виробництва. Розкриємо окремі з цих чинників у їхньому взаємозв’язку зі становленням і розвитком системи нижчої професійної підготовки.

Зазначимо, що у 1923 р. в основному було завершено роботу щодо перерозподілу земельних ресурсів. Тривала соціальна диференціація селянства, основною причиною якої стала очевидна відмінність у землекористуванні. Головною фігурою на селі утвердився селянин-власник. Це призвело до виникнення великої кількості дрібних селянських господарств, не забезпечених тягловою силою і реманентом. Якщо на початку 20-х рр. в Україні таких господарств було понад мільйон, то в 1923 р. їх

налічувалось уже близько 4.8 млн. Кількість робочої худоби в таких господарствах зменшилась з 45,5% у 1917 р. до 19,2% в 1921 р. Саме з цієї причини незаможні селяни змушені були повністю або частково здавати власну землю в оренду, а самі йти в найми. Природно, що наймана сільськогосподарська праця передбачала набагато ґрунтовнішу професійну підготовку. Інша частина незаможного селянства переходила до міста, де також необхідно було здобувати певну робітничу кваліфікацію. Крім цього, розпорошення селянських господарств зумовило зміну запитів сільськогосподарського трудівника стосовно обсягу професійних знань. Власникові дрібного господарства потрібна була спеціалізація не лише в одній "вузькій" галузі, а поглиблені знання сільськогосподарського виробництва в цілому. Такі знання могла дати лише система нижчої професійної освіти, яка би базувалася на державних засадах і гарантіях.

Новий поштовх розвитку системи підготовки кваліфікованих кадрів для села дали процеси кооперації, що розпочалися після XII з'їзду РКП(б) (квітень 1923 р.). Кооперування селянства ставало для держави найважливішим економічним завданням. Вважалося, що воно забезпечить і технічну реконструкцію села, адже однією з умов кооперування сільського господарства було залучення до сільгоспвиробництва техніки. Якщо на початку 1921 р. радгоспи України володіли 26 тракторами, 2300 збиральними машинами, 200 молотарками, 2600 плугами, 4200 боронами, 500 культиваторами, то вже 1928 р. в Україні працювали 5453 машинно-прокатних пункти, що мали близько 29 тисяч сільськогосподарських машин. Очевидно, що для обслуговування цієї техніки потрібні були трактористи, металісти, будівельники. Водночас, за переписом 1926 року в державних радгоспах кваліфіковані робітники складали лише 10,6%, напівкваліфіковані – 4%. Отже, підготовка робітників для обслуговування нової техніки висувалася в якості одного з першочергових соціально-економічних завдань тогочасної держави.

Підкреслюючи значення економічних чинників для розвитку нижчої професійної освіти, відзначимо, що великий вплив на її створення і вдосконалення мало злиденне становище дітей та підлітків. У результаті війн, громадянської смути, повного розорення окремих місцевостей з'явилися сотні тисяч безпритульних різного віку. Неврожай і голод у Надволжжі та на півдні України 1921 р. значно ускладнили їхнє становище. Тому українська держава змушена була створювати таку систему освіти, яка, розв'язуючи проблеми навчання, водночас могла б якоюсь мірою забезпечити соціальний захист дітей та юнацтва. Таким захистом для них стала система соціального виховання. Проте для підлітків більш дорослого віку необхідно було створити таку форму набуття освіти, яка б сприяла їхній швидкій адаптації на виробництві, давала б можливість продовжувати освіту, забезпечувала хоча б мінімальні соціальні гарантії. Адже починаючи з 1921 р. кількість безробітної молоді, зареєстрованої на біржі праці, постійно зростала, головним чином за рахунок підлітків із пролетарських сімей. Так, у жовтні 1922 р. на дев'ятнадцяти біржах праці було зареєстровано 5761 безробітних, з яких 10,3% становили підлітки. Характерним є те, що майже 68% з них ще зовсім не мали виробничого досвіду. Головна причина такого безробіття - відсутність у них робітничої кваліфікації. За цих обставин примусовий принцип залучення підлітків у систему соцвиху виявився неможливим. Необхідно було створити умови для здобуття робітничої кваліфікації й отримання освіти, які би будувалися на засадах економічного заохочення і твердих соціальних гарантій.

Таким чином, аналіз наведених фактів дає підстави для висновку про те, що на початку 20-х рр. в Україні постала нагальна потреба у створенні системи професійної освіти, яка б відповідала потребам тогочасного соціально-економічного розвитку.

Зупинимось на питанні про місце системи підготовки робітничих кадрів в освітній системі України в 1920–1929 рр. Аналізуючи сутність тогочасного тлумачення поняття «система освіти», слід відмітити, що до неї були

віднесені не лише заклади та установи, що здійснювали навчальний процес, але й інші суб'єкти ідеологічного впливу на людину, адже радянська влада потребувала міцного ідеологічного забезпечення. Науково доведеним є той факт, що в Україні 20-х рр., порівнюючи із РСФСР, утворилася більш складна система освіти. Її структурними складовими стали системи соціального виховання, професійної освіти, наукової діяльності, політико-освітньої роботи. Причому кожна з цих підсистем була водночас самостійною системою, зі своєю певною специфікою – конкретну мету, завдання і зміст, а також певну технологію реалізації.

З огляду на визначення місця і ролі системи підготовки робітничих кадрів в українській освітній системі у нормативних документах тієї доби можна сформулювати такі висновки: а) нижча професійна освіта була складовою частиною системи освіти України; б) нижча професійна освіта водночас була самостійною системою з конкретною метою, завданням та змістом своєї діяльності; в) система нижчої професійної освіти мала тісні зв'язки з іншими ланками освітньої системи України, що характеризувалися, насамперед, спільними методологічними засадами її діяльності, мали однакові цілі й механізми реалізації.

Професійна підготовка кваліфікованих робітничих кадрів у зазначений період мала необхідну системоутворюючу рису: чітку цільову зорієнтованість професійно-технічних навчальних закладів. Вона визначалася як підготовка кваліфікованих робітників у даній галузі господарства та державного будівництва, що мусить охопити собою всю масу підлітків Республіки від 15 до 17 років, та тих, що пройшли семирічну школу соціального виховання, як і тих, що її не пройшли, а також зайнятих в індустріальних та сільськогосподарських виробництвах. Відповідно до цього, система нижчої професійної освіти передбачала діяльність навчально-виховних закладів, у яких здійснювалася первинна професійна підготовка на базі школи соціального виховання та мережі закладів, де робітничу

кваліфікацію могли здобути працюючі підлітки (ОПОРМОЛ), а також доросле населення (ОПОР).

Випускники навчальних закладів системи нижчої професійної освіти мали можливість вибору одного з двох шляхів у своєму майбутньому житті: продовжувати навчання у вищій професійній школі (технікум або інститут) або йти на виробництво. Задля цієї мети в основу системи отримання професійної освіти було покладено «наступність практичної кваліфікації». Кодекс Законів про освіту (1922 р.) передбачав: «Види профосвітніх шкіл мають за своє завдання – на противагу дореволюційному штучному поділу школи на ступні (нижчу, середню, вищу) – інтереси господарського та культурного життя, що обумовлюють ступінь необхідної кваліфікації в різних фахах (спеціальностях)». Відповідно встановлювалися за ступенями кваліфікації види «нормальної професійної школи»: профшкола, технікум, інститут. Закінчення кожного із цих типів освітніх закладів означало одержання не певного рівня освіти, а певного рівня «робітничої кваліфікації», що було найбільш актуальним для потреб свого часу.

Побудова системи нижчої профосвіти України здійснювалася на засадах прямих і зворотних зв’язків. Один із таких зв’язків полягав у реалізації так званого принципу вертикалізації. Вертикалізація означала наступність професійної підготовки в закладах освіти різного рівня для певної галузі виробництва. До кожної «вертикалі» належали заклади освіти, починаючи з тих, що дають нижчий рівень кваліфікації, до таких, що забезпечують її вищий рівень. У статті 292 "Кодексу Законів про народну освіту УСРР" визначалися такі «вертикалі» профосвіти: індустріально-технічна, сільськогосподарська, соціально-економічна, медична, педагогічна, художня. У свою чергу, кожна вертикаль поділялась на галузі: індустріально-технічна: механічну, електричну, гірничу, хімічну, будівельну, транспортну, кустарно-промислову та інші; сільськогосподарська: агрономічну, городню, лісництва, зоотехнічну, меліоративну, землеустрійну; соціально-економічна: адміністративну, організаційну, операційно-господарську, статистичну,

кошторисно-фінансову, правничу; медична: медичну, одонтологічну, хімічно-фармацевтичну; педагогічна: соціального виховання, професвіти та політосвіти; художня: музичну, відобразної штуки, театрально-сценічну, літературну. Кожна «вертикаль» вважалася відносно закінченим циклом.

Система нижчої професійної освіти України 20-х рр. забезпечувала горизонтальний зв'язок між своїми складовими, або так звану «горизонталізацію». Наведене поняття тлумачило про наявність у кожній вертикалі навчальних закладів однакового типу: школа, технікум, інститут, інші організаційні форми і надбудови – тимчасові, підсобні. Зв'язки між різними організаційними формами навчальних закладів забезпечувалися наступністю навчальних планів та програм, фактичним впровадженням рівневої підготовки спеціалістів, реалізацією однакових вимог до організації навчально-виховного процесу, єдності управлінської та навчально-методичної бази.

Максимальне наближення до потреб виробництва стало однією з головних ознак системи нижчої професійної підготовки. Максимальна орієнтація системи нижчої професійної освіти на виробництво зумовила наявність такої характерної риси системи, як проходження випускниками кожного закладу річного трудового стажу. Певний рівень кваліфікації присвоювався випускникам тільки після набуття ними трудового досвіду за обраною професією.

Відтак головними особливостями системи нижчої професійної освіти є те, що, по-перше, вона була складовою системи освіти України, зберігаючи водночас ознаки самостійної освітньої системи; по-друге, це була оригінальна система підготовки робітничих кадрів, що суттєво відрізнялась від тих, які діяли в інших державах.

Вивчення нормативних документів, які регламентували діяльність навчальних закладів системи, дозволяє зробити ще один висновок: кожний тип закладів освіти вирізнявся специфічною організацією навчально-

виховного процесу, змістом навчання, основними засадами фінансово-господарської діяльності та методичним забезпеченням.

Починаючи з 1920 р., професійне навчання в Україні набуває помітного розвитку. Якщо в 1914 р. в країні існувало лише 54 технікуми і професійні середні школи, то в 1920 р. їх діяло 376 та 497 навчальних ремісничих майстерень і професійно-технічних курсів, що охоплювали 144 тис. учнів.

Зупинимось на визначенні основних структуроутворюючих елементів системи нижчої професійної освіти та розгляді їх особливостей.

Підготовка робітничих кадрів в Україні здійснювалася в закладах шкільної та позашкільної освіти, що були підсистемами в системі нижчої професійної освіти. Підсистема шкільної освіти охоплювала переважно випускників закладів соцвиху та працюючих підлітків, які не мали професії, а у закладах позашкільної освіти проходили перепідготовку та підвищення кваліфікації робітники і селяни, як правило, з дорослого населення.

Професійні школи мали такі характерні особливості для цього типу закладів освіти: спеціалізацію, відповідно до господарських потреб конкретного регіону; гуманістичну спрямованість змісту навчання; орієнтацію на виховання своїх учнів як членів трудового колективу, автономних в управлінні та господарюванні; фінансування з місцевого бюджету; набуття професійними школами прав суб'єктів господарської діяльності, різноманітність в організації внутрішкільного життя.

Кустарно-промислові школи вирізнялися такими специфічними ознаками: орієнтацією на підготовку робітників для кустарного виробництва; наданням учням загальної середньої освіти; відсутністю чітко встановленого освітнього та вікового цензу для вступників; здійсненням навчання на комерційній основі. Мережа таких закладів нижчої професійної освіти формувалась завдяки ініціативі та залученню коштів місцевого населення, профспілок й інших громадських організацій.

Певне місце в системі нижчої професійної освіти України посідали профшколи сільськогосподарської вертикалі. На відміну від індустріально-

технічних, вони пройшли складніший шлях розвитку, пояснюється низкою обставин, зокрема: незадовільним рівнем розвитку сільськогосподарської освіти до 1920 р.; специфікою соціально-економічного становища в селі та психологією сільського трудівника з його споконвічною недовірою до будь-яких новацій.

Навчальні заклади сільськогосподарської вертикалі поділялися на два типи – «нормальні» та інтегральні. Такий умовний поділ ґрунтувався на відмінностях у змісті навчання та основних засадах організації навчального процесу.

В 1920–1929 рр. кількість сільськогосподарських шкіл постійно зростала. Так, за даними Я. Ряппо, «Замість дореволюційних 82 сільськогосподарських шкіл ми маємо 1926–1927 року вже 208 шкіл; з них 132 школи професійні; 76 – інтегральних».

З другої половини 20-х рр. в Україні набуває поширення ще одна організаційно-педагогічна форма нижчої професійної освіти – школи сільськогосподарського учениництва. Організація навчального процесу та забезпечення життєдіяльності шкіл сільськогосподарського учнівства здійснювались на тих же засадах, що були характерними для інших профшкіл. Відмінною рисою цих закладів освіти була максимальна наближеність змісту підготовки до практичної сільськогосподарської діяльності, адже на практичні заняття їхніми навчальними планами відводилося майже 80% навчального часу, на відміну від індустріально-технічних професійних навчальних закладів.

На початку 20-х рр. виникла необхідність пошуку нових організаційно-педагогічних форм здобуття нижчої професійної освіти для цієї категорії молоді.

Йдеться про так звані заклади "робітничої освіти", як ще один тип професійно-технічних навчальних закладів. Одними з таких закладів були школи робітничої молоді. Як організаційно-педагогічна форма нижчої

професійної підготовки вони почали з’являтися 1920–1921 навчального року і швидко набули значного поширення.

Мережа фабрично-заводського учнівства як організаційно-педагогічна форма підготовки робітничих кадрів виникла в 1921 р.

У 1929 р. РНК УССР прийняв постанову «Про підготовку кваліфікованої робочої сили школами ФЗУ та гір промучу», відповідно до якої ці навчальні заклади визнавались основною формою підготовки робітничих кадрів. У липні цього ж року в Україні було оголошено постанову ЦВК і РНК СРСР «Про встановлення єдиної системи індустріально-технічної освіти», на підставі якої фабзавуч був введений в загальну систему технічної освіти. З цього часу могли існувати три типи шкіл ФЗУ: а) підвищеного" рівня – для підготовки робітників високої кваліфікації, що могли б виконувати організаційно-розпорядчі функції; б) школи ФЗУ – для підготовки робітників-універсалів високої і середньої кваліфікації; в) школи ФЗУ – для підготовки робітників-операторів.

Серед руйнівних наслідків такого рішення, що негативним чином позначилися на долі системи підготовки робітничих кадрів, відзначимо: по-перше, надання школі ФЗУ статусу основної організаційно-педагогічної форми нижчої професійної освіти означало початок процесів уніфікації та централізації освітньої системи; по-друге, реорганізація всіх закладів нижчої професійної освіти у школи ФЗУ значно звузила можливості молоді обирати форму здобуття нижчої професійної освіти, відповідно до своїх уподобань; по-третє, школи ФЗУ не могли задовольнити зростаючі потреби промисловості у кваліфікованих кадрах, оскільки їхня спеціалізація залишалася вузькою, через орієнтованість на конкретне виробництво, професійне навчання здійснювалося на існуючій матеріально-технічній базі заводів і фабрик, що не завжди відповідала нормативам і вимогам тогочасного виробництва.

До шкіл робітничої молоді належали ще й інші навчальні заклади. Зокрема, самостійна школа фабрично-заводського учнівства (школа-фабрика,

школа-завод) була навчально-виробничим закладом, у якому поєднувалися навчальні й виробничі завдання. Робітниками в цехах чи майстернях такої школи-фабрики чи школи-заводу були учні.

Районні школи ФЗУ також були різновидом шкіл робітничої молоді. Потреба у створенні таких шкіл зумовлювалася тим, що поряд з великими підприємствами, на базі яких могла працювати школа ФЗУ, існувала значна кількість дрібних підприємств.

Діти-сироти із числа робітничої молоді мали змогу оволодівати робітничою професією в будинках робітничих підлітків. Школа-клуб була ще однією з форм нижчої професійної освіти робітничої молоді. Тут навчання організовувалося без проведення практичних робіт, а шляхом теоретичної підготовки. Різновидом шкіл робітничої молоді є також школи конторсько-торгового учнівства. Для задоволення потреб сільської молоді в нижчій професійній освіті також існувала розгалужена мережа закладів освіти. Їх основою були школи наймитської молоді з чотирирічним терміном навчання.

З середини 20-х рр. почала діяти ще одна організаційно-педагогічна форма нижчої професійної освіти – школи селянської молоді. Вони охоплювали дітей і підлітків "соцвиховського" віку – з 12–13 до 15–16 років і старших.

Однією з організаційно-педагогічних форм нижчої професійної освіти необхідно вважати підготовку кваліфікованих робітників на виробництві, або, як їх називали в ті часи, позашкільні форми навчання. Насамперед, йдеться про індивідуальне учнівство. Як організаційно-педагогічна форма здобуття професійної освіти, воно дістало право на існування після прийняття в 1927 р. Постанови ВУЦВК і РНК України «Про затвердження тимчасового положення про учеництво у кустарів та ремісників, а також у промисловій кооперації та в трудових артілях». Цей документ передбачав, що «учень в навчання приймається на основі договору між кустарем, ремісником або артіллю з одного боку, і учнем або особами та установами, що виступають від його імені, за згодою учня, з іншого боку... Після закінчення

терміну навчання кустар, ремісник або артіль мусять видати учневі на його прохання посвідку про закінчення навчання».

Ще однією формою позашкільної підготовки кваліфікованих робітників були різноманітні професійні курси для дорослого населення, які почали створюватись на підставі декрету РНК України від 3 грудня 1920 р. «Про учбово-технічну повинність пролетаріату». Цей документ передбачав запровадження обов'язкової професійно-технічної підготовки всіх робітників віком від 18 до 40 років. З метою його виконання відділ професійної підготовки Укрголовпрофосвіти приступив на початку 20-х рр. до організації короткотермінових і довготермінових вечірніх курсів за різними робітничими спеціальностями.

Різноманітні курси професійної освіти, що діяли в Україні в цей період, умовно поділялися: на курси попередньої підготовки із спеціальними завданнями; курси ліквідації технічної безграмотності; курси для отримання додаткової спеціальності; курси підвищення кваліфікації.

Курси попередньої підготовки із спеціальними завданнями створювались для осіб, що не мали ніякого фаху. Мета їх створення – протягом 6 місяців дати слухачам елементарні технічні знання та виробити уміння, необхідні для роботи за конкретною спеціальністю або професією.

Курси ліквідації технічної безграмотності, розраховані на один рік навчання, та дворічні курси підвищення кваліфікації призначались для робітників, які мали певний виробничий стаж. За час навчання на цих курсах слухачі шляхом поєднання денної практичної роботи і вечірніх навчальних занять з практичних і графічних дисциплін повинні були підвищити свою кваліфікацію з певної спеціальності. Курси додаткової спеціалізації давали кваліфікованому робітникові додаткові фахові знання.

Поряд із курсами, для промислових робітників на Україні в цей період створювались короткотермінові й довготермінові курси у сільськогосподарській галузі. Короткотермінові курси тривалістю від двох до дев'яти місяців створювались у зимовий час при великих радгоспах і

губземвідділах. На курси приймали селян за направленнями сільськогосподарських підприємств для підвищення рівня своєї кваліфікації з тваринництва, польоводства, садівництва, городництва. Довготермінові сільськогосподарські курси організовувались на базі семирічної школи соцвиху.

Певну роль в історії профтехосвіти тих часів відігравали фахові методичні установи, діяльність яких розпочалася зі створення в 1922 р. Методологічного Комітету у складі сектора навчального відділу Головпрофосвіти НКО України.

Відтак, шкільні та позашкільні організаційно-педагогічні форми здобуття нижчої професійної освіти, установи та організації, що їх обслуговували, утворювали українську систему нижчої професійної освіти. Це був нелегкий процес, адже він цілком відображав ті складні обставини суспільно-політичного життя, що відбувалися в нашій державі у 1920–1929 рр. Як відомо, на початку 20-х років загальносоюзного Наркомату освіти не було. Це пояснювалося тим, що в цей час договірні відносини між Україною та Росією не були чітко визначені. Було створено лише спільні Наркомати військових і морських справ, зовнішньої торгівлі, фінансів, праці, шляхів сполучень, пошт і телеграфів. Діяльність інших органів державного управління, об'єднання яких не передбачалось угодою, – Наркомзему, Наркомпроду, Наркомату внутрішньої торгівлі, Наркомосу та деяких інших – лише координувалися з центру. Ваємовідносини між Наркомосами України та Росії в цей період будувалися на основі спільної угоди, яку було укладено в жовтні 1920 р. У ній, серед іншого, зазначалось: «...технічна освіта (технікуми і школи), відповідно до основного плану освітньої діяльності Наркомосвіти УСРР, здійснюється Укрголовпрофосвітою самостійно... Жодному органу освіти, жодному навчальному закладу України не надається право стосунків із Головпрофосвітою (Росії), за винятком питань чисто інформаційних. Жодне розпорядження Головпрофосвіти Росії не має сили на території України до його оголошення Укрголовпрофосвітою». Це свідчило про те, що вищим органом управління системою освіти взагалі і системою

підготовки робітничих кадрів зокрема, був Народний комісаріат освіти УСРР, який в межах власної відповідальності скеровував усю освітню роботу в країні.

На початку 20-х рр. управління закладами освіти, що здійснювали підготовку робітничих кадрів, було покладено на підвідділ професійних шкіл Наркомосу. На початковому етапі становлення управління нижчою професійною освітою він став фактичним організатором системи. Головною функцією цього відділу була організаторська робота, що полягала в реалізації операційних планів Наркомосу, спрямованих на розбудову мережі закладів, що здійснювали підготовку робітничих кадрів, їхнє матеріальне і фінансове забезпечення, розв'язання кадрових питань.

Наступний етап формування вищих органів управління закладами нижчої професійної освіти розпочався 10 серпня 1920 року. Саме тоді Декретом Ради Народних Комісарів у складі Наркомосу було створено «Головний Комітет Науково-Спеціальної і Професійно-Технічної Освіти».

Укрголовпросвіта опікувалася вирішенням організаційних, кадрових, навчально-методичних та інших питань життєдіяльності закладів, які здійснювали підготовку робітничих кадрів, а також контролювала фінансово-господарську діяльність та матеріально-технічне забезпечення. Організаторська робота, спрямована на розгортання мережі закладів освіти, їхнє закріплення та забезпечення діяльності на цьому етапі діяльності Наркомосу та Укрголовпрофосвіти залишалася найголовнішою. Постійну увагу Укрголовпрофосвіта приділяла питанням формування мережі закладів нижчої професійної освіти, вирішувати питання їхнього відкриття, закриття чи реорганізації.

Завдання пошуку додаткових джерел фінансування закладів нижчої професійної освіти висунуло перед Укрголовпрофосвітою необхідність створення особливого механізму господарювання в її закладах. Складовою

Таким чином, госпрозрахунок у системі нижчої професійної освіти визначався як важлива умова організації роботи цих навчальних закладів,

зв'язку їх із життям, як засіб співіснування з іншими суб'єктами господарської діяльності. Він був одним із головних принципів ефективного використання кадрового і матеріального потенціалу, засобом реалізації найважливіших педагогічних, соціальних і економічних завдань профтехшколи.

У плані запровадження госпрозрахунку великого значення Укрголовпрофосвіта надавала організації виробничої діяльності професійних шкіл. Так, у лютому 1921 р. з ініціативи Наркомосу був прийнятий декрет РНК УСРР «Про забезпечення сільськогосподарських шкіл шкільним господарством», а в червні 1921 р. ще один документ – «Про збереження за професійно-технічними закладами матеріалів і інвентаря». Цим документом встановлювалося, що всі предмети і обладнання, які в даний час знаходяться в розпорядженні професійно-технічних шкіл визнаються невід'ємною власністю навчальних закладів. Окрім цього, навчальні заклади було звільнено від орендної плати за землю. Це надало можливості професійним школам сільськогосподарського профілю на своїх земельних угіддях широко розвивати виробництво та реалізацію різноманітної сільськогосподарської продукції.

Отже, завдяки активним діям Наркомосвіти та Укрголовпрофосвіти в Україні з перших днів існування системи нижчої професійної освіти було закладено міцну нормативну базу для застосування економічних методів управління та розвитку господарського розрахунку.

Важливим напрямом управлінської діяльності Наркомосу України та Укрголовпрофосвіти в досліджуваний період було визначення змісту підготовки в закладах нижчої професійної освіти. Ця робота здійснювалася кількома напрямами. По-перше, на початку існування системи нижчої професійної освіти в Наркомосвіті було проведено велику роботу щодо розробки орієнтовних навчальних планів.

В основу розробки навчальних планів та програм було покладено Кодекс Законів про Народну Освіту УСРР. У ст. 420 Кодексу зазначалося, що

«шкільний план, програми та методи праці, вся теоретична підготовка і практична частина школи повинні будуватись цілком на досягненні основного завдання – необхідної та достатньої підготовки робітника певної спеціалізації і давати йому необхідний загальний розвиток, а також виховувати його як члена навчально-трудового колективу, автономного в управлінні та господарюванні».

Ця робота особливо активізувалася після створення в 1922 р. Методологічного Комітету Укрголовпрофосвіти, який мав на меті надання навчально-виховним закладам кваліфікованої методичної допомоги.

Укрголовпрофосвітою також було започатковано розробку методологічних питань нижчої професійної освіти. Наприклад, у 1922 р. Головметодком приступив до розробки "схеми ступенів кваліфікації". Згідно з цією схемою фахова освіта розподілялася на ряд концентрів. Навчання в кожному з них передбачало одержання закінченої теоретичної і практичної підготовки, відповідно до ступеня кваліфікації. Професійна підготовка розпочиналась у дворічній професійній школі. Учень міг стати кваліфікованим робітником у певній галузі виробництва лише після річного стажу роботи на певному підприємстві.

Другий етап фахової підготовки (політехнікум) розподілявся на два концентри, що передбачали півторарічне навчання у кожному з них. Після такого навчання деяка частина учнів за бажанням могла одержати кваліфікацію техніка або майстра, відповідно до обраного фаху виробництва. Згідно з головними етапами фахової освіти, Укрголовпрофосвітою було визначено такі ступені кваліфікації: «1) без будь-якої кваліфікації; 2) професійна грамотність; 3) напівкваліфікований робітник; 4) кваліфікований робітник; 5) технік вузької кваліфікації».

Діяльність Наркомосу та Укрголовпрофосвіти в цей період також спрямовувалася на організацію контролю за діяльністю закладів освіти. У 1922 р. Укрголовпрофосвіта затвердила «Положення про інспекторів Профосвіти», що стало головним документом, який регулював здійснення

інспекторсько-контролюючої функції суб'єктами управлінської діяльності, з якого, між іншим, випливало, що функція контролю визнавалася важливою, але далеко не основною в діяльності органів управління професійною освітою.

Складовою діяльності Наркомосу, який набув свого розвитку саме на початку 20-х рр., стало планування нижчої професійної освіти. При цьому основним документом для Наркомосу, управлінських структур місцевого рівня, навчально-виховних закладів стали операційні плани, або, як їх називали, «Виробничі Програми Українського Головного Комітету професійно-технічної і спеціально-наукової освіти».

Також слід відзначити, що важливе місце в роботі НКО та Укрголовпрофосвіти посідали питання нормативного забезпечення діяльності закладів системи нижчої професійної освіти. У 1920–1923 рр. з їх ініціативи було розроблено основні нормативні документи, які регламентували діяльність закладів освіти, зокрема «Схема народньої освіти УСРР»; «Кодекс Законів про Народну Освіту УСРР», ряд положень про професійні навчально-виховні заклади.

Основними елементами організаційної структури на регіональному рівні в цей період були губернські та повітові комітети з професійно-технічної та спеціально-наукової освіти. Положення про такі органи управління було прийнято Укрголовпрофосвітою 19 травня 1921 р. Серед їхніх управлінських функцій були – розробка плану здійснення нижчої професійної освіти на території губернії, узгодження його з місцевими органами виконавчої влади; організація діяльності закладів нижчої професійної освіти; підготовка та видання навчальних посібників і літератури.

Губернські органи професійної освіти мали статус і повноваження місцевих органів Укрголовпрофосвіти та перебували в подвійному управлінському підпорядкуванні, що забезпечувало реальне врахування місцевих особливостей в організації планування та розвитку мережі закладів професійної освіти, впровадження регіонального компонента змісту цієї

освіти. Причому, держава зберігала контроль за дотриманням власних вимог щодо здійснення професійної освіти. Про це свідчить те, що змістову частину професійної підготовки в закладах, які не належали до системи Укрголовпрофосвіти, контролювали губпрофосвіти. Це сприяло формуванню мережі закладів "знизу", а, отже, давало змогу самим визначати організаційно-педагогічні форми.

Повітові органи управління системою нижчої професійної освіти – повітпрофоси мали такі ж повноваження і коло вирішуваних ними питань. Їх основним завданням було створення сприятливих умов для функціонування повітових закладів освіти. Одним із напрямів роботи був вже згадуваний пошук додаткових коштів на утримання освітніх закладів.

Управління на нижчому рівні початку 20-х рр. теж мало свою специфіку. Головним органом управління професійно-технічним закладом освіти була шкільна рада. Як зазначалось у Кодексі Законів про Народну Освіту, «шкільний колектив обирає на початку кожного навчального року шкільну раду, що становить орган поточного керування та здійснює кермування профшколою». До складу ради обиралися представники від учительського колективу, повітового відділу професійної освіти, місцевих органів виконавчої влади, профспілок, майстрів, робітників і службовців закладу, учнів, промислового підприємства, а також завідуючий інтернатом шкільного закладу.

Шкільна рада видавала інструкції, накази і постанови, що були обов’язковими для виконання у закладі освіти; розглядала і затверджувала річний звіт про наукову, шкільну й практичну діяльність шкільного закладу; розглядала питання про придбання для потреб закладу будинків, техніки та обладнання; розглядала загальний кошторис видатків і прибутків, котрий подавався на затвердження шкільного закладу; вносила зміни і доповнення до положення про заклад освіти; організовувала конкурси на заміщення вакансій викладацького складу; розглядала навчальні плани та програми, що розроблялися відділами; визначала зміст навчання; обирала комісії для

розробки пропозицій та проектів рішень з різного кола питань роботи закладу освіти; здійснювала розподіл навчального навантаження між учителями; встановлювала правила прийому до закладу та визначала контингент вступників; приймала рішення про видання й переклад наукових і науково-педагогічних праць, підручників та посібників; оголошувала загальний план навчання; розв'язувала всі питання, які мали відношення до загальної організації діяльності закладу освіти. Отже, Рада як орган громадського управління мала широкі права і повноваження в управлінні професійними освітніми закладами.

Органом оперативного управління закладом освіти у 1920–1923 рр. став так званий «президіум шкільного закладу». Він складався з голови, двох членів президіуму та трьох кандидатів до нього. Президія здійснювала «безпосереднє відповідальне керування ріжними господарчими справами навчального закладу, а також догляд над добрим ладом і правильним ходом справи у шкільному закладі». Голова президії обирався радою шкільного закладу. Однак, склад президії затверджувався повітовим підвідділом професійної освіти, а у випадку, «коли виникає потреба, відповідному підвідділу Губнаросвіти надається право, замісць Президіума, утворити одноособове керування шкільним закладом в особі завідуючого». Цим Губнаросвіта залишала за собою право безпосереднього впливу на заклади освіти та, у разі виходу з-під контролю, обмеження демократичних повноважень виборчих органів на місцях.

Структура управління закладом освіти мала й інші громадські органи – «зібрання відділів» та «комітет по справах слухачів». Зібрання відділу складалось з усіх вчителів відділу та двох представників слухачів цього відділу, що досягли 16 років, і представника Комячейки шкільного закладу. На зібраннях відділу обговорювалися питання організації роботи цього структурного підрозділу закладу освіти, розглядалися та затверджувалися плани роботи відділу та звіти про виконання їх, пропозиції щодо внесення

змін до навчальних планів та проведення різних заходів, які сприяють розвитку наукової та навчальної діяльності.

Так званий «комітет у справах слухачів» складався з одного представника від учительського колективу та кількох представників від колективу слухачів. В коло його повноважень обмежувалося розглядом дисциплінарних справ слухачів, вирішення питань про призначення допомоги та соціального захисту слухачів.

Відтак, у 1920–1923 рр. на нижчому рівні всі основні функції управління закладом професійної освіти були зосереджені в самоврядних громадських органах. Однак, їхня діяльність контролювалась органами управління системою нижчої професійної освіти середнього рівня, а також безпосереднім керівником навчального закладу.

Із середини 20-х рр. у структурі та змісті управління системою нижчої професійної освіти наступили значні зміни. Вони були зумовлені початком адміністративної реформи (1925 р.), що передбачала перехід до триступеневої системи управління. Відповідно було проведено реорганізацію Наркомосу та середньої ланки управління системою нижчої професійної освіти.

Зміна змісту діяльності управлінської структури в бік обмеження демократичних норм та посилення авторитарних тенденцій була обумовлена процесом переходу до адміністративно-командної системи управління та її подальшою централізацією.

Посилення тенденцій до централізації управління всіма ланками життя і діяльності держави з другої половини 20-х рр. у сфері народної освіти призвели до перетворення контролю та інспектування в головний напрям діяльності Наркомосвіти України та його управлінь, які опікувалися системою нижчої професійної освіти. Зміцнення директивно-бюрократичних підходів до управління освітою було закріплено в резолюції Всеукраїнської наради губернських та окружних інспекторів (1925 р.). Також процес

централізації та одноосібного керівництва почав охоплювати систему методичного забезпечення навчального процесу.

Процеси централізації позначилися і на змісті підготовки робітничих кадрів. Про це свідчить те, що, починаючи з 1923 р., навчальні плани, розроблені відділами Укрголовпрофосвіти, затверджував ДНМК. У педагогічній пресі того часу, на догоду офіційній ідеології, починають з'являтись матеріали, в яких гостро ставилось питання про необхідність запровадження "обов'язкових" навчально-плануючих документів, замість «робочих» і «орієнтовних», єдиних підручників, посібників тощо.

Такий принцип обов'язковості навчальних планів поступово перетворився на догму, став однією з головних вимог радянської професійної школи, авторитарно забезпечуючи цілковиту єдність підходу до змісту освіти на всій території СРСР. Це обумовлювалося тоталітарно-бюрократичним характером розвитку радянського суспільства та трагічними за наслідками явищами в суспільно-політичному житті країни, що відбувались у 1927–1929 рр. Для освіти вони означали завершення самостійного етапу розвитку всіх складових цієї системи і перехід до суцільної уніфікації всіх її ланок.

Пропозицію про необхідність об'єднання освітніх систем всіх республік, що входили до складу СРСР, було внесено до союзного уряду представниками України. Нарком Освіти України М. Скрипник писав: «У квітні 1927 року відбулася нарада Наркомів автономних республік РСФСР, куди було запрошено і наркомів союзних республік, що тоді перебували в Москві на сесії ЦВК Союзу. Ця нарада перетворилась врешті на нараду наркомів освіти союзних республік, і там за моєю пропозицією ухвалено поставити перед партією і урядом питання про уніфікацію систем освіти». Питання про уніфікацію освітніх систем Росії та України обговорювалося на XI Всеукраїнському з'їзді Рад. У його постанові на доповідь «Про стан та перспективи культурного будівництва» зазначалося: «Передовсім стоїть завдання уникнення розбіжності різних систем народньої освіти. Система народньої освіти УСРР, що в основі виправдала себе в житті, потребує

більшого й дальшого корегування на підставі досвіду всіх інших республік і здійснення безпосередньої ув'язки з потребами народнього господарства». Однак, уніфікація означала не лише поступове зближення двох освітніх систем. Вона поширювалась і на зміст навчання. Липневий (1928 р.) Пленум ЦК ВКП(б) запропонував «приступити з 1928/1929 навчального року до уніфікації систем технічної освіти в СРСР». 17 вересня 1929 р. ЦВК і Раднарком СРСР прийняли постанову «Про встановлення єдиної системи індустріяльно-технічної освіти». У країні запроваджувалась єдина система професійно-технічної освіти з єдиними типами освітніх закладів. Такі ж процеси відбувались і на регіональному рівні.

Із розвитком процесів централізації та уніфікації суттєво змінилася організаційна структура навчальних закладів нижчого рівня. У професійних школах зберігалася шкільна рада, однак її можливості обмежувалися, а управлінські функції керівника закладу ставали повноважними. Свідченням цього є нормативні документи другої половини 20-х рр., якими безпосереднє керування професійною школою покладається на «завідателя» школи, якого настановлює округовий інспектор народної освіти і затверджує НКО. У веденні професійної школи залишалося право вирішення деяких внутрішніх питань шкільного життя в умовах цілковитого обмеження повноважень шкільної ради та перетворення її у дорадчий орган при єдиноначальному керівникові навчального закладу, який сам опинився в лещатах щільного ідеологічного нагляду збоку контролюючих органів освіти під орудою правлячої партії.

2.2. Підготовка робітничих кадрів у 1929-1940 рр.

У 1925 р. державна влада взяла курс на поступове згортання непу. В аграрно-селянській політиці розпочався поворот до гасел колективізації, а в галузі промисловості – до гасла індустріалізації, проголошеного XIV з'їздом ВКП(б). Попри всі запевнення про незмінність економічної політики, партій-

не керівництво на чолі з Й. Сталіним різко змінило політичний курс, переходячи до методів прямого насильства. У країні починалася доба «великого пере лому».

Втілюючи у життя теоретично хибну і практично нездійсненну комуністичну догму про можливість побудови соціалізму в одній, окремо взятій країні, пануюча політична партія висунула завдання: здійснити стрибок в індустріалізацію країни за рахунок вилучення коштів із сільського господарства. Чітко розуміючи обмеженість часу, відведеного на виконання цієї настанови, та з огляду на об'єктивну неминучість світової війни з імперіалізмом, партійно-радянські очільники намагалися форсувати економічний розвиток країни і республіки. Невід'ємною ланкою в ланцюгу «підхльостуючи» заходів було створення адекватних запитам тогочасного суспільства системи професійної підготовки робітників, які б мали за будь-яку ціну здійснити кадрове забезпечення форсованих п'ятирічних планів у промисловості, транспорті, будівництві й сільському господарстві.

Складовою штучного прискорення темпів індустріалізації було здійснення запланованого стрибка в промисловому розвитку. Так, із 1500 промислових підприємств, які передбачалося побудувати в СРСР протягом перших п'ятирічок, 400 мали споруджуватися в Україні. Більшість із них було побудовано. Деякі з них демонстрували високий технічний рівень (Зуївська, Штерівська, Дніпровська електростанції). У Донбасі було введено в дію 53 шахти, а на заводах, які вже діяли в Україні – 12 доменних і 24 мартенівських цехи. Будівництво Дніпрогесу, Харківського тракторного заводу та «Запоріжсталі» протягом довгих років символізувало велич сталінського індустріального поступу.

Зростання кількості промислових об'єктів та обсягів виробництва потребувало значного збільшення робітничого персоналу підприємств, нестача якого протягом довоєнного часу набула стійких ознак хронічності. Так, додаткова потреба в робітничих кадрах у республіці на початку 30-х років складала близько 300 тис. осіб, сягнувши майже у чотири рази, в

порівнянні з показниками 1929 року. Дуже низьким був рівень кваліфікації працюючих робітників. У машинобудівній промисловості, яка вважалася однією з головних галузей тогочасного промислового комплексу держави, некваліфіковані і напівкваліфіковані робітники складали дві третини від загальної кількості працюючих, у чорній металургії приблизно такий же відсоток складали зовсім непідготовлені працівники, які ставали до роботи в цій галузі.

Розгляд якісного складу поповнення робітничих кадрів у зазначений період дозволяє говорити про наступне. По-перше, більшість селян, що залучалися для праці в промисловості, не мали професій, володіли дуже низькою кваліфікацією або були позбавлені її зовсім. А нові підприємства, оснащені складною, передовою на той час технікою, вимагали кваліфікованих, добре підготовлених робітників. Працівників, залучених у порядку організованого набору, можна було використовувати лише на підсобних ділянках або роботах, які не потребували спеціальних знань. Крім того, ця категорія працівників не могла забезпечити стійкого контингенту робітників на тому чи іншому підприємстві.

Таким чином, забезпечити надвисокі темпи зростання економіки професійно непідготовлені кадри, звичайно, були не в змозі. Таке становище загрожувало виконанню індустріалізаційних завдань, створюючи підстави для сумнівів щодо правомірності сталінських економічних та загальнотеоретичних постулатів.

Проблему нестачі робітничих кадрів загострювало організаційно-кадрове волюнтаристське експериментаторство, а також спроби вирішення економіко-технічних завдань заходами ідеологічного спрямування. Передусім, йдеться про організацію владою з самого початку 20-х років великих і малих показових політичних процесів із заздалегідь спланованими висновками проти неіснуючої опозиції радянській владі, головним об’єктом яких було обрано інтелігенцію, в тому числі технічну. Потужного поштовху у розгортанні інспірованої боротьби проти «буржуазних спеціалістів» у

промисловості з 1928 року додала відома «шахтинська справа». Також не можна обминути негативних наслідків «нещадної боротьби» із порушниками трудової дисципліни і плинністю кадрів, запровадження безперервного робочого тижня, збільшення змінності в роботі промислових підприємств, «висування» робітників на державну і громадську роботу, невиправдане «виробниче висування» десятків тисяч робітників на більш кваліфіковану роботу, на середньо-технічні та вищі інженерні посади, «зміцнення» керівного і викладацького складу ВИШів за класовим принципом тощо.

Політика Й.Сталіна та його оточення щодо робітничого класу країни, за нашими висновками, складалася з двох напрямів. По-перше, відносно старих кадрів пролетаріату «...завдання полягає в тому, щоб втягнути мільйонні маси безпартійних робітників в усю нашу будівельну роботу». По-друге, економічне зростання держави, за уявленнями «батька народів», міг забезпечити тільки цілком новий робітничий клас, який потрібно ще створити. Таким джерелом поповнення робітничого класу стала величезна маса селян, які, тікаючи від колективізації, приваблювані вищими життєвими стандартами та можливостями соціальної мобільності ринули юрбами у промисловість. Новосформовану масу робітників, основну частину якої складала молодь, необхідно було ідеологічно налаштувати та підготувати до свідомої професійної діяльності. Підсумовуючи роботу XIV конференції РКП(б), ще у травні 1925 року Й. Сталін говорив: «Нам потрібно мільйонів 15–20 індустріальних пролетарів, електрифікація основних районів нашої країни, коопероване сільське господарство та високо розвинена металева промисловість. І тоді нам не страшні жодні небезпеки».

У формуванні нових підходів до організації і змісту підготовки робітничих кадрів чималу роль у кінці 20-х і на початку 30-х років відігравало ідеологічне забезпечення технічної реконструкції народного господарства. Найбільш поширеними ідеологічними заходами, спрямованими на підвищення кваліфікації робітників, набуття ними другої спеціальності були змагання (соціалістичне, за звання кращого за професією,

за відмінну якість продукції, за відмову від державних дотацій, за перехід на беззбиткову роботу), масові рухи (стаханівський, за оволодіння технічними знаннями, за оволодіння новою технікою), кампанії (по раціоналізації виробництва, по зниженню собівартості продукції, по скороченню непродуктивних витрат), а також всеохоплюючий спектр ударництва та поширення передового досвіду. Усі перелічені заходи заздалегідь планувалися і впроваджувалися відповідними постановами ЦК ВКП(б) та ЦК КП(б)У.

Значним фактором впливу на генезис системи підготовки робітничих кадрів були загальнодержавні процеси урбанізації, особливо характерні для промислових центрів України. Розвитку цього об'єктивного явища сприяли декілька обставин, серед яких особливого значення набула прискорена міграція селян до міст, здійснення організованого набору робочої сили на основі договорів новобудов з колгоспами, запровадження паспортної системи. Внаслідок розгортання урбанізаційних процесів у 1926–1939 роках кількість населення в містах збільшилася з 2,5 до 6,8 млн. осіб, а рівень урбанізації в 1939 році сягнув 29 відсотків, майже втричі перевищуючи відповідні показники 1926 року. Безсумнівно, приріст міського населення здійснювався за рахунок осіб, позбавлених будь-якої робітничої підготовки, що зумовлювало розширення мережі закладів нижчої професійної освіти.

Специфіка досліджуваного періоду полягала у поступовому зміцненні культу особи Й. Сталіна та подальшому формуванні командно-адміністративного механізму буття країни. Однією з умов цього процесу стало згортання проголошеної ХП з'їздом ВКП(б) політики коренізації (на теренах нашої країни – українізації), жорстка централізація та уніфікація сфери культурного будівництва й освіти. Ці процеси не могли не позначитися на системі підготовки робітничих кадрів у республіці. Точкою відліку став липневий (1928 р.) Пленум ЦК ВКП(б), на якому було прийнято рішення про уніфікацію систем технічної освіти в СРСР. Це стратегічне завдання центру було беззастережно сприйнято найвищим керівництвом

України і матеріалізовано у цілій низці нормативних постанов як генеральну лінію партії в галузі робітничої освіти.

Вже в травні 1929 року постановою XI Всеукраїнського з'їзду рад висувалося «...завдання уникнути розбіжності різних систем народної освіти по різних радянських республіках», а також офіційно закріплювалася теза про те, що «...єдиний господарський план усього СРСР потребує також єдиної системи й плану підготовки кваліфікованої робочої сили для нашого господарства». Через кілька місяців бюрократична вертикаль почала продукувати спеціальні настанови у цій галузі. Ухвала ЦВК та РНК СРСР «Про встановлення єдиної системи індустріально-технічної освіти» (вересень 1929 року), що набула визначального характеру для подальшої долі нижчої професійної освіти, зобов'язувала державну планову комісію, народний комісаріат шляхів сполучень Союзу РСР та народні комісаріати освіти союзних республік із залученням профспілок, комсомолу, науковців та інших зацікавлених громадських організацій у шестимісячний термін розробити та видати обов'язкові для використання у всьому Союзі РСР: а) типові положення про заклади індустріально-технічної освіти; б) уніфіковані основи програм і навчальних планів цих закладів. Документом встановлювалося п'ять основних кваліфікаційних рівнів інженерно-промислових спеціалістів, два останні з яких регламентували робітничі спеціальності нижчої професійної ланки. Робітничий загал розподілявся на молодший адміністративно-технічний персонал з різко вираженою виробничою спеціалізацією, який працює під керівництвом інженерів і техніків та кваліфікованих робітників – безпосередньо самостійних виконавців виробничих операцій; висококваліфікованих робітників з організаторськими функціями (бригадири, налагоджувальники, установники тощо); робітників універсального типу з підвищеною і середньою кваліфікацією (слюсарі, токарі тощо); робітників на роз'єднаних операціях (ватерщики, ткалі тощо).

Суворій регламентації підлягали також і форми робітничої підготовки та перепідготовки індустріально-технічних працівників у вигляді шкільного

навчання, додаткової робітничої освіти в закладах шкільного типу переважно для зайнятих на виробництві та заочної освіти. Разом з цим, передбачалося поєднання індустріально-технічної освіти із загальною шляхом встановлення відповідності ступенів додаткової робітничої освіти і заочного навчання ступеням навчання шкільного, що також являло собою уособлення тогочасних уніфікаційних тенденцій.

Уніфікація освітньої сфери супроводжувалася посиленням централізації управління нею, що виражалося в зосередженні дедалі більшого числа повноважень і розпорядчих функцій на загальнодержавному рівні, а також невиправдано надмірною регламентацією діяльності управлінських структур в освіті. Порушуючи принцип зворотного зв'язку між освітою та держапаратом, тоталітарно-натискна форма управління суттєво обмежувала творчий потенціал закладів освіти, стримувала творчі пошуки педагогів, зменшувала ефективність фахової підготовки робітників. Заволодівши змістом і формами професійної підготовки, тенденції до насадження одноманітності, як ракова пухлина, розповсюдилися на методику викладання, охопили педагогічний інструментарій, відредагували у бік зменшення та остаточно заблокували динаміку типів навчальних закладів. Наприклад, дата початку навчання у школах механізаторів встановлювалася спеціальною постановою РНК та ЦК КП(б)У.

Ще однією реалією суспільно-політичного життя країни і республіки досліджуваного періоду, яка негативним чином вплинула на підготовку робітничих кадрів, стало безумовне вкорінення класового принципу комплектації керівних і викладацьких кадрів закладів професійної робітничої освіти, а також подібні засади формування контингенту учнів у цих закладах. Безперечно, що заідеологізованість, пролетарська методологія виховання на основі теорії посилення класової боротьби в умовах штучно розпалюваного класового розмежування і розшарування в суспільстві спотворювали гуманістичний сенс і саму траєкторію розвитку системи підготовки робітничих кадрів. Набуття класового характеру помітно вплинуло в

майбутньому на формування негативного, меншовартісного іміджу закладів освіти, де здійснювалася підготовка робітників.

Потребує визначення ще одна причина суспільно-політичного характеру, яка багато в чому призвела до негативних спотворень у системі підготовки робітничих кадрів. Цей чинник знаходився в колі найболючіших питань подальшого національно-державного будівництва, під гаслом яких, починаючи з другої половини 20-х років, проходили майже всі процеси в колишніх національних окраїнах.

Зупинимось на характерних особливостях організаційно-педагогічних форм нижчої професійної освіти України кінця 20-х – 30-ті рр. Спільною тенденцією розвитку всіх галузевих систем підготовки робітничих кадрів стала уніфікація типів професійних навчально-виховних закладів. Цей факт зумовлюється тим, що в державі функціонувала максимально централізована управлінська система, яка забезпечувала реалізацію єдиної політики у галузі підготовки робітничих кадрів. Постановою ЦВК та РНК СРСР «Про встановлення єдиної системи індустріально-технічної освіти» (вересень 1929 р.) було визначено такі типи закладів професійно-технічної освіти: 1) професійно-технічні школи для підготовки молодшого адміністративно-технічного персоналу з терміном навчання від 2 до 3 років, для тих, хто, як правило, закінчив школу-семирічку; 2) школи фабрично-заводського учениництва з підготовки кваліфікованих робітників для великої й середньої промисловості та у спеціальних виробництвах, із робітничої молоді, що забронювана, з терміном навчання від 2 до 3 років, для тих, хто, як правило, закінчив семирічку; 3) нижчі професійно-технічні школи для підготовки робітників дрібної та кустарно-ремісничої промисловості, з терміном навчання від 2 до 3 років, для тих, хто закінчив школу-чотирирічку.

Відповідно до цього документа, завдання додаткової робітничої освіти покладалися на: 1) курси і навчальні пункти виробничо-технічної та загальноосвітньої підготовки для кваліфікованих робітників, а також для робітників, зайнятих у дрібній та кустарній промисловості, з терміном

навчання різної тривалості в межах до 3 років; 2) курси підвищення кваліфікації для робітників великої й середньої промисловості з терміном навчання різної тривалості в межах до 3 років; 3) вечірні робітничі середні професійно-технічні школи для підготовки молодшого адміністративно-технічного персоналу з терміном навчання від 2 до 3 років.

Визначення типів закладів освіти, в яких здійснювалася підготовка робітничих кадрів, також закріплювалося постановою третьої сесії ЦВК СРСР п'ятого скликання (травень 1931 р.), в якій, окрім іншого, зазначалося: підготовка кваліфікованих робітничих кадрів, поряд з підвищенням кваліфікації шляхом соціалістичного змагання, ударництва, наскрізних бригад, зустрічних промфінпланів та ін. має здійснюватись:

а) через школи фабрично-заводського учениництва (ФЗУ), школи молоді, організованої на будовах (будучі) та через школи молоді, організовані на сільськогосподарському фронті (сільгоспучі) – основну форму підготовки кваліфікованої робочої сили із підлітків;

б) через короткотермінові форми підготовки робочої сили органами праці, особливо на базах Центрального Інституту Праці. Короткотермінова підготовка кваліфікованих робітників має здійснюватись органами Народнього Комісаріату праці на базах, що переважно зв'язані з виробництвом (підприємства, будови, транспорт);

в) шляхом пересування робітників у самому виробництві з малокваліфікованих робіт на роботи більш високої кваліфікації.

З огляду на вікові ознаки тих, хто навчається, заклади з професійної підготовки робітничих кадрів у цей період розподілялися на дві групи: для підлітків і робітничої молоді та для дорослих робітників.

Закладами освіти для підлітків були: професійно-технічні школи; школи фабрично-заводського учениництва (ФЗУ); школи учениництва масових професій (ШУМП) (школи радгоспного учениництва, школи машинно-тракторного учениництва; школи будівельного учениництва; школи гірничо-промислового учениництва); кустарно-промислові школи; бригадне учениництво.

Серед закладів додаткової робітничої освіти визначаємо: школи робітничого юнацтва; школи-підприємства; профтехнічні курси: «вступу» у виробництво, «планового пересування»; інші форми курсової підготовки робітників промисловості; курсова підготовка для сільськогосподарських виробників.

Професійно-технічні школи, що виникли на початку 20-х рр., продовжували функціонувати і на початку 30-х рр. Проте кількість таких закладів освіти з кожним роком скорочувалася. Зокрема, мережа індустріально-технічних професійних шкіл у 1927 р. скоротилася, в порівнянні із 1921 р., майже наполовину. Після 1932 р. вони практично перестали існувати, самоліквідувались або реорганізувались у школи фабрично-заводського учениництва.

Постановою ВЦУВК і РНК УСРР «Про школи фабрично-заводського учениництва» (квітень 1925 р.) встановлювалося три типи шкіл фабрично-заводського учениництва. Це: 1) школи фабрично-заводського учениництва при заводах, фабриках, копальнях та інших підприємствах (ФЗУ); 2) окремі школи фабрично-заводського учениництва (школа-фабрика, школа-завод); 3) районні школи, що обслуговують певні будівельні організації, дрібні промислові підприємств.

Однак, навіть серйозна фінансова та ідеологічна підтримка не могли забезпечити очікуваних результатів діяльності цих закладів освіти, їх мережа постійно скорочувалася. Так, у 1929–1930 рр. в Україні було 2711 шкіл ФЗУ, в яких навчалося 323,1 тис. учнів. У 1938–1939 рр. їх кількість зменшилась до 1535 із 242,2 тис. учнів. Водночас, згідно другого п’ятирічного плану, ці заклади мали підготувати 2,4 млн. кваліфікованих робітників, проте підготували лише 1,4 млн.

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що найбільш суттєвими факторами, які зумовили негативні результати діяльності шкіл ФЗУ, стали: по-перше, підпорядкованість цих закладів освіти конкретним підприємствам, багато з яких не мали таких закладів освіти і через це не могли здійснювати під-

готовку робітничих кадрів для інших галузей народногосподарського комплексу; по-друге, ці заклади освіти не давали належної загальноосвітньої підготовки та можливості продовжувати навчання у вищих закладах освіти, що, у свою чергу, формувало меншовартісний імідж ФЗУ в населення, по-третє, школи ФЗУ поступово перетворилися в цехи підприємств з підпорядкуванням навчальних завдань виконанню виробничих планів.

Навчання підлітків здійснювалося також у школах учениництва масових професій (ШУМП). У наказі ВРНГ СРСР про створення цих закладів (вересень 1930 р.) зазначалося: «Поряд із підготовкою кваліфікованих робітників у школах Ф.З.У. для підготовки робітників масових професій (тобто напівкваліфікованих) у поточному році мають бути організовані школи масових професій». Вони мають готувати з підлітків універсалів знижених кваліфікацій і ті професії робітників на подріблених операціях, що потребують виробничої підготовки (найменше 6 місяців), даючи водночас і достатню політехнічну підготовку та політичне виховання.

До організаційно-педагогічних форм цього типу належали: школи радгоспного (РГУ), машиннотракторного (МГУ) і колгоспного (КГУ) учениництва; школи будівельного учениництва (будучі), школи гірничо-промислового учениництва (гірпромучі) та школи в різних галузях промисловості.

Заклади радгоспного, машинно-тракторного й колгоспного учнівства було створено на базі шкіл сільськогосподарського учениництва та шкіл колгоспної молоді.

Школи будівельного учнівства (будучі) готували значну кількість робітників для галузі будівництва.

Наступною формою підготовки робітників із числа підлітків було індивідуальне бригадне учениництво. Варто зазначити, що індивідуальне бригадне учениництво особливо швидко почало розвиватись на початку 30-х рр. Однак, у наступні роки кількість учнів цієї форми навчання поступово зменшувалася.

Школи ФЗУ, ШУМПи, бригадне учениництво на початку 30-х рр. забезпечували підготовку лише 12 відсотків від загальної кількості тих, хто здобував робітничу професію. Такі незначні можливості цих організаційно-педагогічних форм підготовки робітничих кадрів не відповідали потребам соціально-економічного розвитку України. Саме тому у 1929–1930 рр. особливого поширення в Україні набувають різноманітні форми підготовки робітників та підвищення їхньої кваліфікації безпосередньо на виробництві, у вигляді так званої додаткової робітничої освіти.

Діяльність закладів додаткової робітничої освіти здійснювалася на основі затвердженої ВРНГ СРСР «Інструкції про систему додаткової робітничої освіти» (жовтень 1930 р.).

Однією з організаційно-педагогічних форм здобуття нижчої професійної освіти дорослим населенням були школи робітничого юнацтва. Їх діяльність регламентувалася «Уставом про школи робітничого юнацтва», затвердженого 15 грудня 1930 р. Школи робітничого юнацтва на початку 30-х рр. користувалися досить високою популярністю серед молоді.

Своєрідною формою підготовки робітничих кадрів різних рівнів кваліфікації були підприємства-школи. Вони створювалися відповідно до рішень листопадового (1929 р.) Пленуму ЦК ВКП(б), який доручив ВРНГ СРСР спільно з ВЦРПС та Наркомосами республік організувати у вигляді досвіду декілька підприємств-шкіл, де б поєднувалась підготовка нижчих, середніх і вищих кадрів з постійною виробничою діяльності тих, хто навчається.

Широкою популярністю серед робітників користувалися у ті часи різноманітні форми підвищення кваліфікації на виробництві. Ними були так звані курси «вступу у виробництво», що призначалися для пристосування робітників до нових знарядь і методів виробництва та виробничих функцій; курси «планового пересування», основним завданням яких було навчання новим спеціальностям на певному підприємстві з метою внутрішньоцехового просування робітників за принципом підвищення кваліфікації; курси

виробничо-технічних знань, що мали на меті підвищення загальної виробничої кваліфікації робітників шляхом оволодіння ними політехнічних та загальноосвітніх знань і розвитку громадсько-політичного світогляду; фахові виробничо-технічні семінари, курси навчання ударників, курси з підготовки до вступу на робфаки, учбово-виробничі бази і цехи тощо.

Подібною до промислової була мережа курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки сільськогосподарських робітників. До курсових форм підготовки належали агротехнічні школи в радгоспах, школи при машинно-тракторних станціях, школи масових колгоспних кадрів, курси з окремих професій в аграрному секторі.

Підводячи підсумки розгляду цього періоду, слід відзначити, що у 1929–1940 рр. в Україні функціонувала значна мережа закладів освіти, де здійснювалася підготовка робітничих кадрів. Вона нараховувала десять типів закладів освіти для здобуття робітничих професій підлітками, п’ять типів закладів додаткової робітничої освіти та мережу курсів підвищення кваліфікації працюючого населення. Перелічені типи закладів нижчої професійної освіти використовувалися всіма галузевими Наркоматами для підготовки власних робітничих кадрів.

Однак, на відміну від попереднього періоду функціонування системи нижчої професійної освіти, практика підготовки робітників галузевими Наркоматами мала деякі негативні наслідки. До них належить: зменшення кількості типів закладів освіти, вузькопрофесійна спрямованість підготовки, звуження загальноосвітньої компоненти та значне скорочення термінів навчання, надання невиправданих переваг певним організаційно-педагогічним формам професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів.

Зупинимось на характеристиці структури і змісту управління галузевими системами підготовки робітничих кадрів, а також зробимо спробу визначити позитивні та негативні надбання цього досвіду. Передусім зазначимо, що у 1929–1940 рр. в організації та змісті управління підготовкою робітничих

кадрів можна визначити два етапи: перший – 1929–1932 рр., другий – 1932–1940 рр.

Перший етап розпочався з прийняття постанови Уряду СРСР «Про школи фабрично-заводського учениництва», за якою школи фабрично-заводського учениництва передавалися у підпорядкування органам промисловості, і висувалося завдання ВРНГ Союзу РСР – точно розмежувати функції та відповідальність між зазначеними органами влади. Аналогічну постанову було ухвалено ВУЦВК та РНК УСРР.

Протягом кількох місяців 1929 р. уряд СРСР прийняв документи, що стосувались системи підготовки робітничих кадрів у окремих галузях господарського комплексу. Отже, протягом 1929 р. на найвищому рівні державного управління було прийнято документи, відповідно до яких створювалися галузеві системи управління підготовкою кваліфікованих робітників у СРСР та в Україні.

Управлінські функції Вищої Ради Народного Господарства УСРР поширювались на заклади освіти, що перебували у власності підприємств республіканського підпорядкування (легка, харчова, місцева, кустарно-ремісничa, переробна галузі промисловості). Функції Вищої Ради Народного Господарства України в управлінні підготовкою робітничих кадрів визначалися «Уставом про Вищу Раду Народнього Господарства», затвердженим у січні 1929 р. У ньому, зокрема, зазначалось: «До відання Вищої Ради Народнього Господарства УСРР по планово-економічній управі. Належить ... розробляти справи промислової політики..., а так само зв’язані з промисловістю питання ... професійно-технічної освіти... До відання Вищої Ради Народнього Господарства по відділу економіки праці належить розробляти питання і вживати заходів до підготовлення та перекваліфікації робочої сили й технічного персоналу, організовувати школи фабрично-заводського учнівства, професійно-технічні школи й учениництва».

Безпосереднє управління закладами освіти, в яких готувались робітничі кадри, здійснювалось через виробничі трести шляхом створення при них

спеціальних відділів профтехнічної освіти. Окрім цього, передбачалося для здійснення керівництва масовою профтехосвітою створити при ВРНГ постійну комісію у складі представників ВРНГ, НКОсвіти, ЦК ЛКСМУ, НКПраці, ВУРПС.

У 30-ті рр. своєрідну роль в управлінні системою підготовки робітничих кадрів на загальнодержавному рівні виконував Народний Комісаріат Освіти. Місце та роль цього органу в скеровуванні підготовки кваліфікованих робітників було закріплено постановою ВУЦВК та РНК УСРР «Про школи фабрично-заводського учениництва» (квітень 1930 р.) та постанові ВУЦВК і РНК УСРР «Про реорганізацію Народнього Комісаріату освіти» (серпень 1930 р.), однак права і обов'язки Народного Комісаріату Освіти України в умовах все більшої централізації мали декларативний характер.

Звільнення Народного Комісаріату Освіти від господарсько-адміністративних і фінансово-бюджетних обов'язків стосовно професійно-технічних навчальних закладів з метою посилення «ідеолого-методологічного впливу» свідчили про те, що господарські органи мали тенденцію абсолютно монополізувати профтехнічну систему, починаючи з її матеріально-фінансової бази й закінчуючи програмно-методичним забезпеченням, що закладало витоки регресивної тенденції відомчого розпорошення єдиної системи професійної підготовки робітників. Значні зміни започатковувалися і в структурі управління системами підготовки кваліфікованих робітників на регіональному рівні.

Отже, в 1929–1932 рр. в Україні, на середньому рівні управління, органів державної виконавчої влади, що займались би проблемами підготовки робітничих кадрів, не було. Цю функцію здійснювали господарські об'єднання, підприємства та інші суб'єкти господарювання. Вища Рада Народного Господарства і відповідна система управління підготовкою кваліфікованих робітників, створена нею, проіснувала до 20 січня 1932 р., коли ВРНГ було ліквідовано.

Таким чином, у 1929–1932 рр. в Україні, як і всій державі, панувала багатоструктурна, бюрократична, жорстко централізована система управління підготовкою робітничих кадрів. Відібравши у Наркомосу функції управління нижчою професійною освітою, держава деякий час намагалась створити єдиний орган управління цією системою. Однак, ці спроби виявились невдалими, і з початку 1932 р. підготовка робітничих кадрів остаточно переходить у підпорядкування господарських Наркоматів.

Після ліквідації ВРНГ у країні утворилось кілька специфічних систем управління підготовкою робітничих кадрів: у галузях народногосподарського комплексу, що мали загальносоюзне значення і управлялися загальносоюзними Наркоматами; у галузях народногосподарського комплексу, що були віднесені до підпорядкування РНК УСРР; для підготовки кадрів, що за своїм професійним спрямуванням мали міжгалузеве значення.

Сутність управління підготовкою робітничих кадрів в окремих галузях залежала від статусу конкретного Наркомату. Цим статусом обумовлювалася деяка специфіка підготовки. Наприклад, такою специфікою вирізнялася підготовка робітничих кадрів у важкій промисловості, де не існувало республіканського комісаріату з цієї галузі. Управління цією галуззю здійснював Народний комісаріат важкої промисловості СРСР, інтереси якого при РНК УСРР представляв Уповноважений НКВП СРСР. В апараті Уповноваженого діяло управління навчальних закладів.

На регіональному рівні управління при обласних Уповноважених Наркомату важкої промисловості було створено інспектури навчальних закладів із досить невеликою кількістю інспекторів.

Отже, в підготовці робітничих кадрів були різними структура та зміст управлінської діяльності. У той же час в закладах освіти управління здійснювалося на засадах, що були тотожними для всіх організаційно-педагогічних форм підготовки робітничих кадрів. Аналіз багатьох нормативних документів та архівних матеріалів свідчить, що, по-перше, управлінська діяльність керівника школи регламентувалася значною кількі-

стю інструктивних і нормативних документів. Особливо жорстко було регламентовано фінансово-господарську та навчально-виховну частини шкільного життя. По-друге, принципово важливі управлінські функції – планування підготовки робітничих кадрів, визначення її змісту, перебували у підпорядкуванні вищих управлінських структур. По-третє, практично всі керівники будь-якої ланки перебували під пильним наглядом та постійним ідеологічним тиском, під страхом звинувачення у «націоналізмі» чи «ухильницькій» діяльності. Будь-яке виявлення самостійності не допускалося і навіть переслідувалось. По-четверте, наприкінці 30-х рр. у кадровому складі керівників професійно-технічних навчальних закладів відбулись значні зміни. На місце директорів закладів освіти, що були звільнені з цих посад у результаті чисток, прийшли малокомпетентні радянські кар'єристи або партійно-радянські висуванці, які практично не могли бути самостійними керівниками, аби в повному обсязі реалізувати надані їм управлінські функції.

Таким чином, управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні мало централізований характер. Незважаючи на те, що управління закладами освіти, в яких готувались робітничі кадри, здійснювали різні господарські Наркомати, зміст їхньої управлінської діяльності був тотожним. Такий стан поясюється функціонуванням у державі могутнього централізованого адміністративно-бюрократичного апарату державної влади, єдиної ідеології та партійного керівництва. Деякі відмінності мали незначне місце лише в організації управління підготовкою робітничих кадрів. Вони обумовлювалися форматом підпорядкування того чи іншого Наркомату, а також станом галузі в ієрархії народногосподарського комплексу тогочасної держави.

Отже, позитивними надбаннями досвіду функціонування системи підготовки робітничих кадрів цього періоду були: високий рівень управління суто професійною підготовкою майбутніх робітників за рахунок широкого залучення до цього спеціалістів конкретної галузі народногосподарського

комплексу та планування діяльності системи підготовки робітничих кадрів на основі врахування галузевих потреб у робітничих кадрах.

Суттєвими недоліками у діяльності галузевих систем підготовки робітничих кадрів упродовж 1929–1940 рр. були: зміна першочерговості суспільних функцій системи підготовки робітничих кадрів; відмова від цілісної державної системи професійно-технічної освіти; неефективне функціонування великої кількості малодосвідчених суб'єктів управлінської діяльності; перетворення закладів нижчої професійної освіти у цехи конкретних підприємств, що виключало можливості професійної мобільності та планового перерозподілу робітників у рамках галузі.

2.3. Створення та діяльність державних трудових резервів у 1940-1959 рр.

Сповненим трагізму, звершень та протиріч у передвоєнні часи стало виникнення та функціонування державних трудових резервів – освітньо-трудового явища, якому судилося стати суворим породженням та водночас яскравим атрибутом однієї із героїчних сторінок нашої історії. За роки існування цієї своєрідної системи підготовки робітничих кадрів закладами трудових резервів було підготовлено більше 2 млн. кваліфікованих робітників.

Реконструкція цього фрагменту вітчизняного історико-педагогічного досвіду викликає певну кількість запитань, не останнє місце серед яких посідають роздуми щодо ціни минулих перемог та історичних коренях неоднозначного процесу розбудови сучасної системи робітничої підготовки.

Надзвичайне напруження командно-бюрократичної системи тоталітарного типу в передвоєнні роки, очевидна загроза її неминучого випробування на міцність вимагали швидкої концентрації та резервування найважливіших ресурсів, у тому числі – кваліфікованих кадрів робітничого класу, які, на думку «архітектора людських душ», мали вирішувати все.

Демонструючи неспроможність радянського політичного ладу здійснювати кадрове забезпечення економічного зростання виключно демократичними засобами та набувши досвіду щодо використання трудового потенціалу ГУЛАГу в 30-ті роки, керівництво СРСР вдалося до жорсткого, але вимушеного кроку. Протягом короткого історичного проміжку часу було створено надзвичайну систему професійної підготовки кваліфікованих робітників з їх одночасним позаекономічним виробничим примусом. До нової напіввоєнної освітньо-виробничої системи, яка культивувала екстремальні форми і методи навчання, примусові засади організації праці, жорсткі принципи виховання і побуту, було інтегровано досить широкі верстви юнацтва та підлітків. Загроза іноземного поневолення, втрати незалежності та самого існування тогочасної моделі влади штовхала політичних очільників держави на впровадження непопулярних, але дієвих заходів, спроможних врятувати країну в умовах наближення війни.

Отже, рішення про створення нової системи підготовки робітничих кадрів було зумовлене важливими чинниками внутрішньо-економічного та зовнішньополітичного становища тодішнього СРСР.

Справа в тому, що радянська зовнішня політика цього періоду виходила з доктрини Й. Сталіна, сформульованої ним ще у 1925 році, але оприлюдненої лише після закінчення другої світової війни. Вона проголошувала: «Наш прапор залишається по-старому прапором миру. Але якщо війна розпочнеться, то нам не доведеться сидіти, склавши руки, – нам доведеться виступити, але виступити останніми. І ми виступимо для того, щоб кинути вирішальну шальку на чашу вагив, шальку, яка могла б переважити». Не маючи жодних сумнівів щодо глобального характеру майбутнього воєнного конфлікту, батько народів помилявся тільки з приводу часу втручання до нього СРСР. Причому, конфігурація мотивів участі, за висновками сучасних досліджень, була далекою від дійсних потреб пролетарської диктатури.

Напередодні другої світової війни набирала обертів мілітаризація радянської економіки. Держава мусила збільшувати витрати на оборону. Якщо в другому п'ятирічному плані питома вага цих витрат складала 12,7 відсотків до загального державного бюджету, то за три роки третьої п'ятирічки – 26,4 відсотка. Асигнування на оборону країни зросли з 34,5 млрд. крб. у 1939 році до 56,9 млрд. крб. у 1940 році, сягнувши в 1941 році рекордної цифри – 43,4 відсотка державного бюджету.

Процес розширення зони другої світової війни значно прискорив розвиток промисловості. Так, якщо у 1937 році випуск продукції важкої промисловості (в межах Української РСР 1939 року) складав 16,2 млрд. крб. у цінах 1926–1927 років, то в 1940 році він зріс до 224 млрд. крб.

Таким чином, активізація внутрішнього виробництва внаслідок індустріалізації країни, загострення загрози війни, зростання зовнішніх економічних зобов'язань, а також хронічний брак робітничих кадрів вимагали додаткової кількості кваліфікованої робочої сили. Побудована на роз'єднаних та неузгоджених галузевих системах підготовки кваліфікованих робітників та підпорядкована господарським Наркоматам, відомча мережа закладів професійної освіти не вирішувала кадрових потреб як у кількісному, так і в якісному вимірах.

Готуючись до війни, правляча партія і радянський уряд ухвалили рішення щодо створення державних резервів і мобілізаційних запасів: виробничих потужностей, стратегічної сировини, палива і продовольства. У серпні 1940 року було прийнято постанову РНК СРСР і ЦК ВКП(б) «Про план накопичення держрезервів та мобзапасів на 1940 р.», а у червні наступного року – таку ж постанову на 1941 рік. Ці заходи вирішували два завдання. По-перше, мобілізаційні запаси призначалися для забезпечення армії на випадок нападу ворога в перший період війни. По-друге, державний резерв створював умови для переводу промисловості й транспорту на графік воєнного виробництва.

Створення державного резерву та мобілізаційного запасу вимагало запровадження адекватної системи продукування, використання та обліку виробничих кадрів, яка б логічно завершувала процес підготовки народного господарства для ефективної роботи в умовах воєнного часу. Необхідність такої системи обумовлювалася й іншими особливостями кадрової політики держави передвоєнних років.

Збільшення обсягів виробництва актуалізувало завдання організованого набору робочої сили для підприємств та будівництва. Якщо протягом другої п'ятирічки ця проблема частково вирішувалася за рахунок угод господарських організацій з колгоспами про виділення останніми робочої сили для промисловості, а також завдяки залученню людських ресурсів радянської пенітенціарної системи, то вже до 1941 року цей шлях не міг задовольнити зростаючу потребу промисловості і транспорту в кадрах.

Аналіз якісного складу поповнення робітничих кадрів свідчить про наступне. По-перше, більшість колгоспників, що залучалися на умовах договорів для праці у промисловості, не мали певних професій, мали дуже низьку кваліфікацію, або були позбавлені її зовсім. А нові підприємства, оснащені складною, передовою на той час технікою, вимагали кваліфікованих, добре підготовлених робітників. Працівників, залучених у порядку організованого набору, можна було використовувати лише на підсобних ділянках або роботах, які не потребували спеціальних знань. Крім того, ця категорія працівників не могла забезпечити стійкого контингенту робітників на тому чи іншому підприємстві.

По-друге, створення кваліфікованого прошарку робітників у той час забезпечувала галузева система професійної підготовки робітничих кадрів, яка була підпорядкованою різним господарським Наркоматам, і внаслідок своєї роз'єднаності та недостатньої ефективності не вирішувала завдання планомірної підготовки кваліфікованих кадрів .

Довоєнні системи підготовки робітничих кадрів у республіці характеризувалися невеликою кількістю типів закладів освіти, орієнтацією на

вузькопрофесійне навчання за рахунок загальноосвітньої підготовки, тотожністю організаційно-педагогічних форм, значною централізацією управління, класовим підходом до комплектування та невисокою якістю керівного і викладацького складу, внаслідок посилення політичних репресій з другої половини 30-х років. При цьому, основним типом закладів залишалися школи фабрично-заводського учнівства.

Шкіл ФЗУ було недостатньо, приплив учнів до них скорочувався внаслідок переорієнтації значної частини молоді у бік повної середньої школи. До 1939/40 навчального року мережа профшкіл скоротилася у 2,5 рази, а кількість учнів у них зменшилася, у порівнянні з 1931/32 навчальним роком, майже вчетверо. За перші три роки третьої п'ятирічки школи ФЗУ підготували лише 500 тисяч осіб.

2 жовтня 1940 року Президія Верховної Ради СРСР видала Указ «Про державні трудові резерви», який започатковував нову систему професійної підготовки робітників з міської та сільської молоді. Ця система мала щорічно готувати для промисловості та частково для потреб сільського господарства від 800 тисяч до 1 мільйона юнаків та дівчат, навчених виробничим професіям. Державні трудові резерви вилучалися з-під опіки галузевих Наркоматів і підпорядковувалися безпосередньо РНК СРСР.

Таким чином, створювалася адекватна запитам тоталітарного суспільства специфічна, максимально централізована, ідеологічно спрямована, замкнена система підготовки робітничих кадрів напіввоєнного типу з суворо регламентованою організаційною структурою, внутрішньою організацією та безпосередніми виробничими функціями. Державні трудові резерви як педагогічну систему характеризували: мінімізація типів освітніх закладів, уніфікація змісту, форм і методів навчання, використання авторитарно-силових засобів виховання, командно-адміністративні методи управління, повне матеріально-технічне та навчально-методичне державне забезпечення.

Мережа закладів навчально-виховної і виробничої діяльності державних трудових резервів налічувала всього десять типів. Найбільш поширеними та масовими з них були започатковані в 1940 році ремісничі, залізничні училища та школи фабрично-заводського навчання. Відповідно до потреб відбудовчого періоду, протягом 50-х років ця мережа поповнилася спеціальними ремісничими (1943 рік), гірничопромисловими, механізації сільського господарства (1953 рік), технічними (1954 рік), будівельними, художніми та профтехучилищами для вихованців дитячих будинків (1957 рік).

Зупинимось на характеристиці цих типів закладів освіти. Ремісничі та залізничні училища створювалися для підготовки кваліфікованих робітників металістів, металургів, хіміків, гірників, нафтовиків та робітників інших складних професій, а також кваліфікованих робітників для морського, річкового транспорту і підприємств зв'язку. Більше як 90 відсотків цих закладів освіти було розташовано в Сталінській, Ворошиловградській, Дніпропетровській, Запорізькій, Київській, Миколаївській, Одеській та Харківській областях, де зосередились найбільші промислові підприємства й будівельні організації. Напередодні війни в республіці діяло 96 ремісничих і залізничних училищ, в яких навчалось 52500 учнів. Причому, кожний третій заклад системи трудових резервів України був ремісничим училищем, тут навчалось більше 40 відсотків від загальної кількості учнів системи трудових резервів.

Іншим типом навчальних закладів були спеціальні ремісничі училища з чотирьохрічним терміном навчання. Їх було створено для облаштування, навчання і виховання дітей воїнів Червоної Армії, партизанів Вітчизняної війни, а також дітей партійних і радянських працівників, робітників та колгоспників, що загинули від рук німецьких окупантів. В Україні було організовано п'ять таких училищ: у Ворошиловградській (два) та Харківській областях (три). Характерною відмінністю цих закладів від інших ремісничих та залізничних училищ було те, що їхні вихованці, окрім професії,

отримували ще й освіту, не нижчу 7 класів середньої школи. Для них створювалися пріоритетні умови щодо матеріально-технічного забезпечення і комплектування. Зокрема, відповідальність за підбір приміщень та організацію роботи цих закладів покладалась на перших керівників регіональної партійної і радянської влади.

Ще одним типом закладів системи трудових резервів, створених у травні 1957 р., були будівельні училища. Вони призначались для підготовки кваліфікованих робітників із будівельних та будівельно-монтажних професій, що раніше здійснювалась у відповідних будівельних школах, а також машиністів та помічників машиністів екскаваторів, земснарядів, бульдозерів та скреперів, баштових й автомобільних кранів, дорожніх машин, пересувних електростанцій тощо. Наприкінці 1958 р. в Україні діяло 160 таких училищ, де навчалось 29,5 тис. учнів. За винятком переліку спеціальних дисциплін, навчальні плани та програми відповідали планам інших закладів системи трудових резервів.

До 1953 р. підготовка кадрів робітників сільськогосподарського виробництва в системі трудових резервів практично не здійснювалась. Випускники ремісничих училищ та шкіл ФЗН лише в окремих випадках потрапляли до колгоспів, радгоспів, МТС, у той час, як сільськогосподарське виробництво вимагало притоку великої кількості кваліфікованої робочої сили. Водночас її підготовка здійснювалась у навчальних закладах та курсовій мережі Міністерства сільського господарства та Міністерства радгоспів держави.

У ході обговорення такої ситуації, на вересневому (1953 р.) пленумі ЦК КПРС було прийнято рішення реорганізувати існуючі школи механізації в училища механізації сільського господарства. Передбачалось організувати 250 ремісничих училищ та шкіл ФЗН із механізації сільського господарства на базі ремісничих училищ та шкіл ФЗН Міністерства культури СРСР і створити в 1954–1957 рр. не менше 300 нових училищ механізації сільського господарства.

Упровадженням цього рішення з початку 1954 р. стало те, що до підпорядкування Українського республіканського управління трудових резервів перейшло 83 школи механізації сільського господарства, які разом із 43 школами ФЗН було реорганізовано в училища механізації сільського господарства. Навчальний процес у них було організовано подібно до ремісничих училищ.

Із середини 50-х рр. в державі досить гостро постала проблема працевлаштування молоді, яка закінчила середню школу. Водночас на денні відділення до вищих навчальних закладів могли вступити лише 50 відсотків випускників шкіл. Це стало однією з причин прийняття в серпні 1954 р. постанови Ради Міністрів СРСР «Про організацію виробничо-технічної підготовки молоді, що закінчила середню школу, для роботи на виробництві». Нею було передбачено створення в системі трудових резервів технічних училищ для підготовки з числа молоді, яка закінчила середню школу, кваліфікованих робітників і молодшого технічного персоналу з професій, що вимагають підвищеного загальноосвітнього рівня, для роботи на підприємствах, будовах, у МТС та радгоспах із терміном навчання один рік. Вже у 1955 р. в Україні діяло 68 училищ, де навчалось 16,3 тис. учнів, у 1956 – 107 училищ (28,9 тис. учнів), у 1957 – 124 училища (33 тис. учнів).

Своєрідним типом закладів системи трудових резервів були професійно-технічні училища з 12-річним терміном навчання для вихованців дитячих будинків. Таких закладів в Україні в 1957 р. було шість. Головна їхня особливість полягає в навчально-виховному процесі що мав цілеспрямований характер і підпорядковувався вирішенню важливого завдання підготовки кваліфікованого робітника.

Школи фабрично-заводського навчання мали багато спільних рис із ремісничими та залізничними училищами, особливо в загальних концептуальних засадах діяльності та організації навчально-виховного процесу. У них здійснювалась підготовка робітників по металу; робітників для вугільної, гірничорудної та нафтової промисловості; робітників для

металургійного виробництва; робітників для будівництва, промисловості будматеріалів та деревообробки; робітників для гумового і паперового виробництва; робітників для залізничного транспорту та зв'язку; робітників для морського транспорту; робітників для текстильної, взуттєвої, шкіряної та швейної промисловості; робітників для фарфорової та фаянсової промисловості. У школах ФЗУ підготовка здійснювалася майже із 100 професій.

Спільними ознаками основних типів закладів освіти трудових резервів були наступні. Зокрема, мова йде про мобілізацію учнів для навчання в ремісничих, залізничних училищах та школах ФЗН. Така практика була введена Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про державні трудові резерви СРСР» та проіснувала 15 років, до набуття чинності Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про відміну призову (мобілізації) молоді у ремісничі та залізничні училища» (березень 1955 р.). Однією з ознак «змобілізованості» було позбавлення паспорта (свідоцтва про народження) тих, хто вступав до закладу системи трудових резервів, а також притягнення до кримінальної відповідальності за порушення дисципліни та самовільне полишення школи (училища). Указ Президії Верховної Ради СРСР від 28 грудня 1940 р. передбачав за це покарання шляхом ув'язнення у трудових колоніях терміном до одного року.

Характерним для всіх закладів системи трудових резервів було запровадження жорстких вимог до дисципліни в ремісничих, залізничних училищах та школах ФЗН. Наприклад, при наближенні керівника учень повинен встати і не сідати до того часу, поки керівник не пройде мимо або не дасть дозволу сісти. Під час звернення керівника учень стає за командою «струнко». Учням, що отримали відпустку на кілька годин, видається на руки записка про відпустку, де зазначається прізвище учня, із якого він училища, якої групи, куди і на який час надана відпустка, а також точний час явки в училище, школу. Якщо додати до цього, що типовими статутами ремісничого, залізничного училища та школи фабрично-заводського

навчання не передбачалось делегування учням будь-яких прав, а визначались лише самі обов'язки та відповідальність за невиконання їх, то можна зробити висновок, що вся система трудових резервів була закритою напіввійськовою організацією, заснованою на засадах авторитарної педагогіки.

Перелічені ознаки системи трудових резервів стали однією з причин того, що заклади системи трудових резервів не користувались авторитетом серед молодого покоління.

Спільною ознакою діяльності всіх закладів системи трудових резервів була організація виробничої діяльності. Вартість утримання одного учня в закладах системи трудових резервів у 1944 р. складала 236 крб. У той же час в 1944 р. у ремісничих і залізничних училищах та школах ФЗН було вироблено продукції на 30216,7 тис. крб., або 307 крб. на одного учня . Тобто учні закладів трудових резервів були своєрідною армією дешевої робочої сили, що при невеликих затратах давала досить значні прибутки, не зважаючи навіть на те, що праця учнів використовувалась галузях народного господарства, шкідливих для здоров'я дітей.

Також не викликає сумнівів і той факт, що система трудових резервів являла собою дієвий засіб ідеологічного впливу на підростаюче покоління, була для комуністичної держави своєрідним інструментом культивування «гвинтикової психології» у робітничому середовищі. Ця складова її діяльності особливо актуалізовувалася в часи соціальних напружень та випробувань – у роки війни та в період з другої половини 50-х років, коли внаслідок десталінізації помітно загострився промисловий конфлікт на Україні, який виявлявся в економічних робітничих заворушеннях та інших проявах браку довіри до режиму. З другої половини 50-х рр. посилились протести проти низької заробітної платні та незадовільних умов праці. До таких явищ тогочасного життя держави приводили економічні труднощі, нехтування владою елементарних робітничих прав, недостатні промислові капіталовкладення, погана механізація. Однією з причин відродження робітничих бунтів у післявоєнну добу, безумовно, були і процеси

десталінізації. Партія була вимушена посилювати ідеологічний тиск на робітничий клас, який, відповідно до пануючих теоретичних догматів, залишався передовим загоном у боротьбі за перемогу комунізму.

Саме тому система трудових резервів являла собою ідеальний інструмент для досягнення політичних цілей радянського суспільства. Вона мала високий рівень організації, наявність повного матеріального забезпечення, досить потужний за освітнім рівнем склад викладацького колективу. Для посилення ідеологічного впливу на робітничу молодь, що формувалась у закладах системи трудових резервів, партійно-державним керівництвом СРСР було вжито додаткові заходи: запровадження посади помічника директора училища та школи ФЗН з культурно-виховної роботи, створення спортивного товариства «Трудові резерви», розгортання соціалістичного змагання в закладах системи трудових резервів.

Таким чином, у 1940–1959 роках в Україні склалася і функціонувала своєрідна система державних трудових резервів, яка нараховувала 645 училищ та шкіл, де навчалися більше 154 тисяч учнів. Виникнувши в період глобального світового зламу, вона будувалася і діяла у відповідності до запитів тогочасного радянського суспільства, у непростий період його випробувань. Як історично детермінована система професійної підготовки робітничих кадрів, засіб організації праці і форма ідеологічного впливу, система державних трудових резервів відповідала вимогам свого часу, повчальні уроки якої варті історико-педагогічного розгляду, але недопустимі у практичному використанні.

Розглянемо формування специфічної системи управління державними трудовими резервами. Центральним органом управління в системі трудових резервів у 1940–1946 р. було Головне управління трудових резервів при Раді Народних Комісарів СРСР. На нього покладались такі завдання, як підготовка державних трудових резервів для промисловості й транспорту, а також розподіл за рішенням Раднаркому СРСР державних трудових резервів,

що були підготовлені в ремісничих і залізничних училищах та школах фабрично-заводського навчання.

15 травня 1946 р. на підставі Указу Президії Верховної Ради СРСР Головне управління Трудових резервів разом із Комітетом з обліку та розподілу робочої сили було реорганізовано в Міністерство трудових резервів, якому в безпосереднє підпорядкування були передані ремісничі та залізничні училища, школи фабрично-заводського навчання. Крім цього, на Міністерство трудових резервів СРСР покладалось керівництво обліком, підготовкою та розподілом трудових резервів СРСР.

Зазначимо, що цей державний орган виконавчої влади зосередив у своїх руках практично всі функції управління системою трудових резервів, що повністю відповідало пануючим у державі централістським принципам.

Структура Міністерства трудових резервів СРСР, затверджена наказом Міністра трудових резервів від 22 грудня 1947 р., якнайкраще підтверджує такі підходи. Її аналіз дає можливість згрупувати структурні підрозділи цього Міністерства за основними функціями управління. До першої групи таких структурних підрозділів нами віднесено: п’ять головних управлінь ремісничих, залізничних училищ та шкіл ФЗН, за якими закріплювалась одна із територій СРСР. Зокрема, одне з таких управлінь було закріплене за Українською РСР. Ці управління займались проблемами організації підготовки робітничих кадрів. До другої групи належали структурні підрозділи, що здійснювали управління окремими напрямами навчально-виховної роботи: навчально-методичне управління, управління культурно-масової та виховної роботи, управління навчальних закладів, управління фізичного виховання. До третьої групи відносилися структурні підрозділи, що забезпечували функціонування всієї системи. Ними були: Головне управління постачання та збуту (діяло на засадах госпрозрахунку), управління кадрів, планово-фінансове управління, управління капітального будівництва, відділ організації харчування, всесоюзне навчально-педагогічне видавництво (на умовах госпрозрахунку). Четверту групу

складала: Державна інспекція з контролю за використанням трудових резервів та контрольно-інспекторська група, що здійснювала контрольну функцію. Ряд структурних підрозділів Міністерства трудових резервів займався проблемами обліку та розподілу трудових резервів. При Міністерстві трудових резервів СРСР функціонували Вчена рада профтехнічної освіти та науково-технічна бібліотека.

Також діяла колегія у складі Міністра (голова), його заступників та керівних працівників Міністерства, але лише як дорадчий орган, оскільки її рішення набували сили тільки тоді, коли ставали наказом Міністра або інструкцією Міністерства.

Республіканський щабель управління системою здійснювало з 1940 р. до 1946 р. республіканське Управління трудових резервів, а з 1946 р. до 1959 р. – Управління трудових резервів Міністерства трудових резервів СРСР. Республіканське управління було складовою частиною Головного Управління трудових резервів при РНК СРСР і перебувало в його безпосередньому підпорядкуванні. Причому, республіканське Управління виконувало функції як суб'єкта, так і об'єкта управлінської діяльності.

Подібними були роль та місце в управлінні системою трудових резервів обласних, міських (для міст обласного підпорядкування) управлінь трудових резервів. Головним у їхній діяльності була організація виконання наказів та інструкцій Міністра трудових резервів і перевірка їх виконання.

Отже, основними складовими змісту управлінської діяльності системи трудових резервів було: планування підготовки робітничих кадрів; організація роботи щодо комплектування закладів системи трудових резервів; організація навчально-виховного процесу; облік контингентів учнів; розподіл випускників, моніторинг підприємств і будов, незалежно від їхньої відомчої належності, з питань використання та виявлення надлишків робочої сили; організація роботи навчально-методичних органів ремісничих, залізничних училищ та шкіл ФЗН; матеріально-технічне постачання цих закладів; здійснення контролю за фінансовою та штатною дисципліною

закладів освіти; організація підготовки та перепідготовки інженерно-педагогічних працівників. Крім того, ці органи управління здійснювали облікові та контролюючі функції.

Безпосереднє управління діяльністю закладів освіти здійснював директор закладу освіти, на якого покладалися: а) керівництво на засадах єдиновладдя усією діяльністю училища; б) виконання встановлених планів прийому та випуску учнів; в) забезпечення виконання навчальних планів і програм; г) контроль за навчанням учнів та їхньою успішністю; д) керівництво політичною, культурною та виховною роботою серед учнів і працівників училища; е) затвердження розкладу занять та екзаменів, контроль за їх виконанням; ж) організація харчування, побутового і медичного обслуговування учнів; з) підбір, призначення та звільнення майстрів виробничого навчання, викладачів, адміністративного й обслуговуючого персоналу і керівництво його роботою. Директор училища мав заступника з навчально-виробничої роботи, помічників з культурно-виховної і господарської роботи та старшого майстра, на яких покладалося опікування окремими напрямами життєдіяльності закладу.

Отже, аналіз управління системою трудових резервів у 1940–1959 рр. допомагає сформулювати такі висновки: управління системою трудових резервів здійснювалось шляхом планування, організації, керівництва та контролю за його діяльністю; основними методами, що використовувалися в управлінні системою трудових резервів, були організаційно-розпорядчі або адміністративні, відповідно соціально-економічній ситуації в державі та основним засадам організації державного управління в ній. Завдяки високій організованості та централізації самої системи трудових резервів керуюча державна структура забезпечувала умови адекватного реагування; управління системою спрямовувалось на реалізацію основних цілей функціонування системи. Це була максимально централізована та регламентована система управління, що виключала можливість прийняття і втілення

самостійних рішень, вона базувалася на засадах єдиноначальності та безумовного централізму.

Особливостями в управлінні системою трудових резервів, порівнюючи з попередніми періодами в історії підготовки робітничих кадрів, були: наявність чітко визначеної управлінської вертикалі; максимальна централізація управління; зосередження в органах управління вищого рівня практично всіх управлінських функцій, властивих підвладній вертикалі.

Система державних трудових резервів припинила своє існування після прийняття Верховною Радою колишнього СРСР 24 грудня 1958 р. Закону СРСР «Про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти СРСР». Цей законодавчий акт передбачав створення в СРСР системи професійно-технічної освіти, яка стала спадкоємицею системи трудових резервів.

Виникнувши у період глобального світового зламу, трудові резерви будувалися і діяли у відповідності до запитів тогочасного радянського суспільства у непростий період його випробувань. Як історично детермінована система професійної підготовки робітничих кадрів, засіб організації праці і форма ідеологічного впливу, система державних трудових резервів відповідала вимогам свого часу, повчальні уроки якої варті наукового вивчення, але небажані у практичному використанні.

3. Професійно-технічна освіта України в 1959-1991 рр.

У 1940-1959 рр. в Україні склалася і функціонувала система державних трудових резервів. Виникнувши у період глобального світового зламу, трудові резерви будувалися і діяли відповідно до соціально-економічних і політичних запитів тогочасного радянського суспільства у складний період його випробувань.

Нові економічні та суспільно-політичні процеси, які почали охоплювали всі сторони життя країни і світу у середині XX ст., вимагали змін характеру

та рівня розвитку економіки і виробництва, обумовлювали потребу якісних перетворень у виробничій професійно-кваліфікаційній структурі суспільства, змісті, технологіях і формах організації освіти і навчання робітничих кадрів.

Створення нової системи професійної підготовки кваліфікованих робітників - професійно-технічної освіти - започатковувалося рішенням прийнятого 24 грудня 1958 р. Верховною Радою СРСР закону «Про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти».

З цією метою школи фабрично-заводського навчання, ремісничі, залізничні, гірничопромислові, будівельні училища та училища механізації сільського господарства, профтехшколи, школи фабрично-заводського учнівства та інші професійні навчальні заклади раднаргоспів і відомств реорганізовувались у денні та вечірні міські професійно-технічні училища з терміном навчання від одного до трьох років та у сільські професійно-технічні училища з терміном навчання один-два роки. Реорганізацію навчальних закладів системи трудових резервів у професійно-технічні училища передбачалося здійснити до 1962-1963 навчального року.

Необхідність оновлення системи професійної підготовки робітників та реорганізації трудових резервів у систему професійно-технічної освіти у середині XX ст. в Україні як складовій єдиної держави СРСР об'єктивно назріла та була обумовленою наступними факторами.

По-перше, перехід до нової системи підготовки робітничих кадрів обумовлювався об'єктивною потребою подолання диспропорцій радянської економіки, яка склалася напередодні і в часи Великої Вітчизняної війни, а також не зазнала суттєвих змін у період післявоєнної відбудови народного господарства.

Головною закономірністю радянського воєнного господарства був відносно планомірний і швидкий розвиток військового виробництва та сировинних галузей важкої промисловості і машинобудування. Воєнна промисловість була тим ядром, навколо якого зростала військова економіка

та її кадрове забезпечення. Все підпорядковувалося вимогам максимального розширення воєнного виробництва, можливості задоволення особистих і мирних суспільних потреб громадян були максимально обмеженими.

Однак, при певному зростанні продуктивності праці і зниженні витрат виробництва у воєнній індустрії, а також галузях, що забезпечували першочергове повоєнне відновлення країни і республіки, в багатьох інших галузях народного господарства такі важливі економічні показники як продуктивність праці, собівартість продукції, технічна та енергетична озброєність погіршилися, значного падіння зазнала кваліфікація робітників. Причому всі зазначені вади з особливою силою позначилися на сільськогосподарському виробництві України. Закон розподілу за працею у повоєнні роки продовжував стикатися із зрівняльними тенденціями, викликаними обмеженістю ресурсів.

Таким чином, виправлення диспропорцій розвитку післявоєнної економіки країни потребувало змін кадрового забезпечення цього процесу, а разом з ним покращення кількісного і якісного виміру професійної підготовки безпосередніх виробників.

По-друге, господарство країни продовжувало функціонувати на основі директивних планів, якими передбачалося значне зростання промислового та сільськогосподарського виробництва. Проте, це зростання відбувалося не за рахунок впровадження у виробництво нових технологій, які б якісно змінювали продуктивні сили суспільства, а внаслідок екстенсивного розвитку промисловості та всього народногосподарського комплексу країни. Одним із шляхів такого типу розвитку у промисловості було різке збільшення кількості працюючих. Зокрема, за період 1960-1976 рр. кількість робітників в Україні зросла до 13,2 млн. чол. проти 7,9 млн. у попереднє п’ятнадцятиріччя. Кількісне збільшення лав робітничого класу ставало однією з головних умов виконання планів розвитку народного господарства.

По-третє, економічне зростання в Україні продовжувалося на основі «примітивної індустріалізації». Частка засобів виробництва у загальному

обсязі промисловості зросла із 62 відсотків у 1940 р. до 72,4 відсотків у 1965 р. Однак індустріальне виробництво вимагало від працівників вищого кваліфікаційного й освітнього рівня.

По-четверте, продуктивність праці на виробництві залишалася низькою. За 1970-1985 рр. на 1 відсоток її приросту витрачалося 2,1 відсотка приросту оновлених виробничих фондів. За даними Держкомстату СРСР, продуктивність праці була нижчою, ніж у США, в промисловості у 2 рази, в сільському господарстві - в 5 разів. На виробництво одиниці національного доходу в СРСР витрачалось в 2 рази більше сировини і матеріалів, ніж у розвинених країнах світу. Низька продуктивність праці також призводила до необхідності значного збільшення кількості працюючих, встановлення змінного режиму роботи, зростання кількості промислових і сільськогосподарських підприємств, що дозволяє стверджувати про незмінність екстенсивної моделі економічного поступу держави.

По-п’яте, розпочалося реформування сільськогосподарського виробництва, головними складовими якого були підвищення матеріальної зацікавленості колгоспів, збільшення державних асигнувань на потреби села, підвищення індустріального рівня сільськогосподарського виробництва, його спеціалізація. Ці процеси також вимагали значного збільшення кількості працюючих у сільськогосподарському секторі економіки, підвищення їхнього фахового та загальноосвітнього рівня.

По-шосте, в Україні продовжувала зростати тенденція незадовільного використання людських, матеріальних і трудових ресурсів. У республіці дуже часто з ідеологічних міркувань та пов’язаної з цим усталеної практики демонстрації «переваг соціалістичного способу господарювання» всьому світові зводилися престижні будови, що потребували великої кількості робочих рук, але були низькорентабельними, малоефективними, витратними, або навіть безглуздими і свідчили про безгосподарність та марнотратство тодішнього політичного керівництва країни і республіки: рукотворні «моря», «найбільші в Європі» Придніпровська, Зміївська, Бурштинська теплові

електростанції, потужні АЕС, що не відповідали міжнародним стандартам безпеки та ін.

Надмірній потребі у кількості робітників сприяло й те, що у 50-60 рр. не було створено економічного механізму, який би стимулював ефективне використання робочої сили. Так, результати роботи підприємств характеризувалися лише у фізичних величинах: тоннах вугілля і сталі, кілометрах прокладених доріг та виробленої тканини, центнерах зібраного цукрового буряку тощо при централізовано встановленому фонді заробітної плати всіх працюючих. Через це підприємствам було вигідно залучати велику кількість робочої сили і створювати її своєрідний запас.

Саме у цей час західний світ, вступивши у фазу науково-технічної революції, ефективність власного виробництва починав вимірювати не у метричних категоріях виробленої продукції, а у мільйонах біт інформації, підступах до новітніх матеріалів із наперед заданими властивостями, прогресивних технологіях виробництва, гнучких та наукоємних методиках професійної підготовки персоналу власних підприємств.

По-сьоме, відбулися структурні зміни у формуванні доходів державного бюджету. До нього надходила більша частина прибутку підприємств. Видатки держави на соціально-культурні заходи у 50- ті рр. зросли у 2,6, а у 1960-1990 рр. - у 6,6 рази. Держава мала змогу фінансувати витрати на підготовку робочої сили у завищених обсягах, виходячи не лише з потреб промислового розвитку, а з певних ідеологічних міркувань. Адже, за марксистською ідеологією, робітничий клас у СРСР визнавався передовим класом суспільства та рушійною силою суспільного прогресу.

По-восьме, у досліджуваний період бурхливо розвивалися демографічні та міграційні процеси, сталого розвитку набув відток молоді з села. Наприклад, за період між переписами населення 1959-го та 1970-го рр. загальна кількість осіб, зайнятих фізичною працею в сільському господарстві, скоротилася з 8,7 до 5,5 млн. чол. Сільській молоді, яка пішла у міста в пошуках кращої долі, необхідно було постійно забезпечувати

професійну підготовку, або ж повертати її до села після оволодіння нею професіями сільськогосподарського спрямування.

По-дев'яте, завдання подальшого розвитку економіки країни потребувало розширення спектру і якісного оновлення змісту робітничих професій, збільшення номенклатури спеціальностей і видів виконуваних робіт, що зумовлювалося, насамперед, розгортанням науково-технічної революції, поглибленням наукових знань і урізноманітненням потреб суспільства.

На новому етапі функціонування радянської економіки наявний перелік організаційно-педагогічних форм нижчої професійної освіти з недостатньою кількістю спеціальностей, за якими здійснювалася підготовка, поступово втрачав відповідність запитам тогочасного виробництва, спричиняючи певне гальмування розвитку продуктивних сил суспільства. Суспільне виробництво вимагало від держави та її педагогічної галузі не тільки кількісних, але й якісних змін у системі професійної підготовки власного робітничого потенціалу.

По-десяте, комуністична партія Радянського Союзу та її «випробувані» національні загони, у тому числі й український, відповідно до програмних документів КПРС продовжували розповсюджувати вплив класової ідеології серед усіх верств населення, зокрема, молоді. Серед широкого арсеналу засобів такої діяльності важливе місце займало «удосконалення партійного керівництва» державними, самоврядними, господарськими, учбовими та іншими установами і організаціями шляхом створення ідеологічно спрямованої організаційно-розпорядчої та контролюючої структури управління цими інституціями, безперечного та суцільного підпорядкування їхньої роботи «керівній та спрямовуючій силі суспільства». Нова радянська система підготовки кваліфікованих робітників разом з Радами, комсомолом, профспілками мала виконувати функції «кузні молодих будівників комунізму» з числа «авангарду радянського суспільства» - робітничого класу,

слугувати інструментом культивування ідей і настанов правлячої партії серед робітництва.

Це завдання актуалізувалося саме у часи створення системи ПТО, що співпало у часі з періодом загострення соціального напруження у робітничому середовищі, коли внаслідок десталінізації суспільства, зростання гонки озброєнь з імперіалістичним оточенням, і, як наслідок, виникненням товарно-продовольчого дефіциту та погіршенням якості життя радянських людей, помітно загострився промисловий конфлікт на Україні, який виявлявся у економічних заворушеннях та інших проявах браку довіри до режиму.

Отже, у середині XX ст. народногосподарський комплекс країни гостро потребував великої кількості кваліфікованої робочої сили. Цю потребу система державних трудових резервів задовольнити не могла через ряд особливостей, пов'язаних зі специфікою своїх освітніх цілей, будови, внутрішньої організації, організаційної структури, методів дії та кваліфікаційного спектру здійснюваної нею професійної підготовки. Система професійно-технічної освіти являла собою більш прогресивну систему професійної освіти і навчання кваліфікованих робітників у порівнянні з попередньою освітньо-виробничою системою. Однак її створення було зумовлено екстенсивним типом розвитку економіки колишнього СРСР, низьким рівнем продуктивності праці у народногосподарському комплексі країни, відносно стабільне функціонування якого залежало від продукування зростаючої кількості виробників різної кваліфікації.

У своєму професійно-технічна освіта країни і республіки пройшла декілька етапів.

Перший етап розпочався з 1959 р. і тривав до 1969 р. Основним напрямом у реорганізації мережі закладів, у яких здійснювалася підготовка робітничих кадрів, у цей час було створення та розвиток міських і сільських професійно-технічних училищ. Їхня діяльність організовувалася відповідно

до Положення про міські та сільські професійно-технічні училища Української РСР, затвердженого урядом УРСР у травні 1961 р.

Головне завдання професійно-технічних училищ відповідно до вимог Положення визначалося вкрай розпливчасто та заідеологізовано, націлюючи практичних педагогів та управлінську ланку системи на «планомірну й організовану підготовку для всіх галузей народного господарства культурних і технічно освічених кваліфікованих робітників і трудівників сільського господарства, комуністичне виховання учнів, їх ідейне загартування, формування у молоді, яка навчається, комуністичного ставлення до праці».

Уже через п'ять років в Україні нараховувалося 529 міських та 189 сільських професійно-технічних училищ, в яких навчалося 72 відслтки від загальної кількості учнів системи професійно-технічної освіти. В 1970 р. кількість учнів у міських та сільських профтехучилищах становила 81відсоток. Отже, ці заклади поступово ставали основною організаційно-педагогічною формою підготовки робітничих кадрів. Від інших вони відрізнялися тим, що до сільських та міських профтехучилищ приймали випускників неповної середньої школи, а термін навчання залежно від складності тієї чи іншої спеціальності встановлювався для міських і сільських ПТУ - 1-3 та 1-2 роки відповідно.

Наступною організаційно-педагогічною формою підготовки робітничих кадрів, що виникла у цей період, стали вечірні (змінні) професійно-технічні училища і вечірні (змінні) відділення (групи) при денних професійно-технічних училищах. Вони створювалися на підставі постанови Ради Міністрів УРСР від 19 грудня 1961 р., якою було затверджено положення про цей тип закладу освіти. Їх основним завданням була «планомірна й організована підготовка кваліфікованих робітників з осіб, зайнятих на виробництві, навчання їх новим професіям і спеціальностям, відповідно до вимог технічного прогресу; забезпечення можливості робітникам і трудівникам сільського господарства одержувати без відриву від

виробництва необхідну професійно-технічну освіту, підвищувати свою загальну освіту і виробничу кваліфікацію».

Вечірнє (змінне) професійно-технічне навчання в Українській РСР мало такі форми: навчання осіб, зайнятих на виробництві на допоміжних роботах або на роботах, що не вимагали другої кваліфікації; навчання іншій або суміжній спеціальності; підвищення кваліфікації робітників або перекваліфікація їх на складнішу спеціальність.

Особливостями цих закладів освіти стало те, що джерелом їх комплектування були, головним чином, базові підприємства профтехучилищ, які гарантували учням створення належних умов для навчання і проходження виробничої практики з наступним закріпленням їх на постійній роботі на конкретному робочому місці.

Гірничі професійно-технічні заклади освіти з чотирирічним терміном навчання створювалися за рішенням Ради Міністрів УРСР в основних вугільних та гірничорудних районах республіки для підготовки кваліфікованих робітників з числа місцевої молоді, що закінчує 8-річні загальноосвітні школи. З цією метою передбачалося впродовж 1963-1965 рр. реорганізувати 34 професійно-технічних училища з дворічним терміном навчання Луганського, Донецького і Дніпропетровського раднаргоспів у гірничі професійно-технічні училища для підготовки кваліфікованих робітників з середньою освітою. В наступні роки кількість таких училищ у республіці збільшилась, а їхні випускники отримували атестат про присвоєння розряду з професії разом з атестатом про середню освіту.

Запровадження такого типу закладів професійно-технічної освіти пояснюється кількома чинниками. По-перше, в Україні розпочалося технічне переозброєння вугільної промисловості. Нове обладнання шахт і гірничих виробок потребувало підготовки більш кваліфікованих робітників, а поява у вугільній промисловості нових професій - відповідних змін у змісті підготовки. По-друге, комплектування професійно-технічних училищ, в яких здійснювалася підготовка робітничих кадрів для вугільної та гірничорудної

промисловості завжди відбувалося з великими труднощами. Якщо в попередні роки ця проблема вирішувалася шляхом примусової мобілізації на навчання, то після її відміни нова педагогічна система зіткнулася з необхідністю вдосконалення шляхів залучення молоді до таких закладів, а також створення привабливих соціальних гарантій для тих, хто отримав спеціальність. З цією метою запроваджувалися преференції для випускників цих профтехучилищ під час вступу до вищих навчальних закладів. По-третє, на базі таких закладів опосередковано відпрацьовувалася модель середнього професійно-технічного училища, яке мало стати основним закладом освіти, де здійснювалась підготовка робітничих кадрів.

Створення училищ механізації сільського господарства розпочалося після прийняття партійно-урядової постанови «Про підготовку механізаторських кадрів для сільського господарства» наприкінці 1959 р. Ці заклади освіти призначалися для підготовки трактористів-машиністів широкого профілю, механізаторів тваринницьких ферм, механізаторів меліоративних та іригаційних систем, електромонтерів сільської електрифікації та зв'язку, слюсарів з ремонту тракторів, автомобілів та сільгоспмашин для роботи на ремонтних заводах і у майстернях. Створювався певний порядок направлення молоді до цих професійно-технічних училищ за путівками колгоспів та радгоспів з умовою їх обов'язкового повернення в ці ж господарства. Основні засади організації навчального процесу в таких закладах освіти були тотожними з іншими професійно-технічними училищами.

Однак, створюючи училища механізації, органи управління системою професійно-технічної освіти передбачали прогресивний механізм їх функціонування, в основі якого планувалося впровадження госпрозрахунку та багатоканального фінансування. Так, постановою передбачалося перевести їх на самоокупність до 1961 р. за рахунок колгоспів, для яких ці кадри готувались, і за рахунок держави - для радгоспів. Було намічено заходи для поліпшення діяльності навчальних господарств і збільшення їх

прибутковості. Для цього протягом 1959-1963 рр. ці училища отримали 500 тракторів, більше 950 комбайнів та 9 тисяч різноманітних сільськогосподарських машин. Проте, реалізувати намічене не вдалося, тому що механізм переведення училищ механізації на самоокупність опинився поза увагою розробників, а економіка країни залишалася не готовою до подібних експериментів.

Технічні училища як ще один тип закладів освіти, де здійснювалася підготовка робітничих кадрів, почали створюватися після прийняття партійно-урядової постанови «Про заходи по розширенню навчання і влаштування на роботу у народне господарство молоді, яка закінчує загальноосвітні школи Української РСР у 1966 році». Відповідно до цього документа було передбачено «у зв'язку із скороченням на один рік терміну навчання в середніх загальноосвітніх школах та наступним у 1966 р. випуском учнів із десятих і одинадцятих класів, а також збільшеним випуском учнів з восьмих класів... утворити в системі органів професійно-технічної освіти при великих промислових підприємствах, радгоспах, будівельних та інших організаціях технічні училища для підготовки кваліфікованих робітників з числа молоді, яка закінчила середні загальноосвітні школи». На 1967 р. було затверджено план організації 52 технічних училищ та прийому учнів до них у кількості 21 тис. чоловік. Для більшості професій термін навчання у цих закладах становив 1-1,5 років.

У зазначений період існували й інші заклади освіти, де здійснювалася підготовка робітничих кадрів. Так, у січні 1969 р. Держкомітетом Ради Міністрів СРСР з професійно-технічної освіти було прийнято рішення про створення трирічних сільських професійно-технічних училищ для підготовки робітничих кадрів із середньою освітою. Прийом до них здійснювався з числа жінок.

Впродовж цього періоду постійно оновлювався перелік професій. Якщо у 50-ті рр. в системі трудових резервів підготовка здійснювалася лише за 700 професіями, то на початок 1965 р. цей перелік включав більше 2 тис., з яких

240 - для нових виробництв, пов'язаних із автоматизацією, впровадженням нової техніки і технологій.

Однією з головних ознак часу була тенденція зростання мережі професійно-технічних закладів освіти. На середину 60-х рр. контингент учнів у професійно-технічних навчальних закладах зріс у 2,1 рази; директивами п'ятирічного плану розвитку народного господарства країни на 1966-1970 рр. передбачалося подальше збільшення прийому учнів у 1,7-1,8 разів.

Велика увага в діяльності професійно-технічних закладів освіти надавалася пошуку оптимальних шляхів поєднання навчання із виробництвом. Кожне професійно-технічне училище прикріплювалося до одного або кількох суб'єктів господарювання, які були зобов'язані створити належні умови для успішного проведення навчального процесу, виділяти професійно-технічним училищам безкоштовно сучасне виробниче устаткування, надавати училищам виробничі замовлення, створювати необхідну кількість оплачуваних робочих місць для проходження виробничої практики. За рахунок цього за перші роки організації мережі закладів професійно-технічної освіти на Україні було додатково створено 285 навчальних майстерень, 430 навчальних кабінетів, 150 лабораторій. Базові підприємства передали навчальним закладам 950 верстатів, машин, іншого обладнання.

Саме у цей період у діяльності професійно-технічних училищ був відновлений принцип часткової самоокупності училищ шляхом «виконання виробничих завдань і замовлень, як у навчальних майстернях, так і на виробництві». Як свідчать статистичні дані, випуск товарної продукції у професійно- технічних училищах зріс у 1963 р., порівнюючи із 1958, у 3 рази, а за замовленням підприємств - у 3-4 рази.

Впродовж зазначеного періоду значно зміцніла навчально-матеріальна база профтехучилищ. Так, верстатний парк цих закладів освіти, порівнюючи з 1959 р. зріс на 6456 одиниць, було створено й обладнано 1808 майстерень, 3869 кабінетів, 997 лабораторій та 113 полігонів.

Значні зміни в діяльності професійно-технічних закладів освіти відбулися всередині 1969 р., коли було прийнято постанову ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого покращання підготовки кваліфікованих робітників у навчальних закладах системи професійно-технічної освіти» та аналогічну постанову партійно-урядового керівництва України.

Відтак, є усі підстави стверджувати, що з цього часу розпочався відлік другого етапу формування мережі професійно-технічних закладів освіти. Стрижнем згаданих документів було положення про «поетапне перетворення професійно-технічних навчальних закладів у професійно-технічні училища із 3-4-річним терміном навчання для підготовки кваліфікованих робітників із числа молоді, яка закінчила восьмирічні загальноосвітні школи, з найскладніших робітничих професій, що вимагають загальної середньої освіти...». Це означало утвердження в країні єдиного типу закладу освіти для підготовки кваліфікованих робітників, повну уніфікацію змісту навчання та організації навчально-виховного процесу.

Наслідками такого рішення стало набуття системою професійно-технічної освіти якісно нових ознак.

По-перше, практично всі навчальні заклади системи професійно-технічної освіти стали готувати робітників із середньою освітою. У історико-педагогічній літературі ще й досі можна зустріти однозначно позитивну оцінку такого рішення. Однак, загальноосвітня складова навчання у середніх профтехучилищах, тотожна змісту навчання у загальноосвітній школі, так і не стала елементом цілісної системи професійної освіти. Більше того, з перших же днів виконання партійно-урядового рішення були допущені суттєві перекручення. Всупереч вимогам згаданої постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР, чітко окреслений перелік професій, здобуття яких мало підкріплюватися отриманням загальної середньої освіти, дедалі збільшувався, і сягнув понад 1 тис. найменувань. До цього переліку потрапляли й такі, які не потребували повної середньої освіти. Згодом

загальну середню освіту стали отримувати практично всі учні професійно-технічних закладів освіти, незалежно від змісту професійної підготовки.

По-друге, рішення про створення єдиного типу закладу освіти для підготовки робітничих кадрів зміщувало акценти на ідеологічну складову, проблеми організації виховної роботи у цих закладах шляхом значного посилення уваги до викладання суспільних дисциплін, залучення до роботи з молоддю великого пропагандистського потенціалу, розвитку культурно-масової і фізкультурно-спортивної роботи, підвищення виховного впливу колективів підприємств, установ та організацій.

По-третє, створення середніх профтехучилищ вимагало значного покращання роботи з проблем соціального забезпечення учнів, створення необхідних умов для їхнього проживання, харчування, забезпечення одягом та предметами першої необхідності. Це зумовлювалось тим, що до профтехучилищ вступали багато іногородніх учнів та дітей з малозабезпечених сімей, особливо із сільської місцевості.

Створення середніх професійно-технічних училищ відбувалося швидкими темпами. Якщо в 1970 р. було 119 профтехучилищ, що давали поряд із спеціальністю середню освіту, то в 1975 р. їх кількість досягла – 454, а в 1980 - 1082.

Разом з тим продовжували функціонувати й інші заклади освіти, де здійснювалась підготовка робітничих кадрів. Найчисельнішими із них були технічні училища. Однак, незважаючи на те, що їхня кількість щороку зростала (від 177 у 1976-1977 навчальному році до 228 - у 1979-1980 навчальному році), темпи розвитку значно відставали від середніх профтехучилищ, що знову ж таки свідчить про надання останнім пріоритетності в здійсненні підготовки робітничих кадрів. Крім них, у системі професійно-технічної освіти залишалися вечірні (змінні) профтехучилища та професійно-технічні училища з 1-2 річним терміном навчання, але їхня питома вага скорочувалася.

До системи професійно-технічної освіти слід відносити також різні установи та організації, що забезпечували діяльність профтехучилищ і були вторинними в структурі цієї системи. Це Державна інспекція, Республіканський навчально-методичний кабінет, республіканська Рада ВДСТ «Трудові резерви», виробничі підприємства та підприємства матеріально-технічного постачання, заклади, в яких здійснювалася підготовка та перепідготовка кадрів працівників профтехосвіти. Їхня діяльність була підпорядкована меті професійно-технічної освіти. Однак, їхні функції у якості елементів системи професійно-технічної освіти суворо визначалися і обмежувалися «з гори», виключаючи будь-яку власну ініціативу.

Таким чином, беручи до уваги потреби модернізації професійно-технічної галузі освіти, можна визначити декілька позитивних якостей аналізованої педагогічної системи з виробничими функціями: доступність та практичну орієнтованість професійно-технічної освіти; фундаментальність та варіативність професійної підготовки, здійснюваної закладами освіти, які готували майбутніх кваліфікованих робітників; необхідні кількісні параметри системи професійно-технічної освіти, що виявлялись у певному зростанні номенклатури професійно-технічних училищ та учнівського контингенту; виконання системою професійно-технічної освіти функцій соціального захисту молоді та створення умов для навчання й оволодіння професією.

До небажаних у майбутньому ознак системи слід віднести занадто розгалуженау мережу установ і закладів, які забезпечували життєдіяльність профтехучилищ, контролювали та скеровували дозвілля учнів; численні спроби реорганізації системи профтехосвіти, які виявлялась у не завжди виправданих і доцільних змінах організаційної структури та педагогічних форм навчання; закріплення системи ПТО у якості елементу ідеологічного впливу на підростаюче покоління.

У 1959-1988 роках сформувалася наступна структура управління системою професійно-технічної освіти: вищий рівень управління (Центральний Комітет КПРС, Рада Міністрів СРСР, Державний Комітет Ради Міністрів СРСР із професійно-технічної освіти (до 1988 р.), Державний комітет СРСР з народної освіти (до 1991 р.); республіканський рівень управління (Центральний Комітет Компартії України, Рада Міністрів УРСР, Головне управління професійно-технічної освіти при Раді Міністрів СРСР (до 1966 р.), Державний Комітет Ради Міністрів УРСР з професійно-технічної освіти (до 1988 р.), Міністерство народної освіти УРСР (до 1991 р); регіональний рівень управління (обласні (міські) комітети КП України, облвиконкоми (раднаргоспи), управління професійно-технічної освіти; нижчий рівень управління (керівники закладів професійно-технічної освіти).

Слід звернути увагу, що що незважаючи на таку розгалужену структуру управління системою професійно-технічної освіти, зміст управлінської діяльності для суб'єктів управління однієї вертикалі (партійної, радянської, галузевої) був тотожним і відрізнявся лише кількісною характеристикою об'єктів управлінського впливу. Так, вплив суб'єктів управління вищого рівня поширювався на всю загальносоюзну систему професійно-технічної освіти, республіканського рівня - на заклади та установи системи професійно-технічної освіти УРСР, регіонального - на території певної області чи міст Києва і Севастополя, що мали особливий статус у адміністративно-територіальному поділі нашої держави. Такий стан справ зумовлювався тим, що управління системою професійно-технічної освіти було складовою частиною єдиної системи державного управління, для якої характерними були максимальна централізація, панування командно- адміністративних методів, що не допускали будь-якого виявлення ініціативи на нижчих рівнях управління. Зважаючи на специфіку історичного періоду, керівну роль в управлінні системою професійно-технічної освіти, на відміну від попередніх періодів у історії систем підготовки робітничих кадрів, відігравали партійні та державні органи.

Основними напрямами участі партійних органів в управлінні системою підготовки робітничих кадрів були такі.

Відповідно до пануючої у радянські часи ідеології, комуністична партія у цей період виконувала роль керівної та спрямовуючої сили суспільства. Це давало право вищим керівним органам партії, партійному апарату визначати основні концептуальні засади розвитку суспільного та економічного життя, у тому числі й системи підготовки робітничих кадрів. Тому у багатьох найважливіших партійних документах того часу проблеми діяльності професійно-технічної освіти знайшли своє відображення: від визначення стратегії розвитку системи до кількісних завдань з підготовки робітничих кадрів у закладах професійно-технічної освіти.

Одним з напрямів партійного впливу на систему професійно-технічної освіти було залучення керівників та інженерно-педагогічних працівників системи до членства у партії. Посиленням партійного впливу на керівників закладів професійно-технічної освіти стало включення директорів цих закладів до обліково-контрольної номенклатури обласних комітетів партії.

До важливих засобів партійного впливу на роботу системи професійно-технічної освіти ми відносимо також контрольну функцію партійних органів, що була одним із найважливіших напрямів їхньої діяльності.

Таким чином, участь партійних організацій в управлінні системою професійно- технічної освіти виявлялась у розробці концепції розвитку системи професійно-технічної освіти; контролі за діяльністю органів управління та закладів системи професійно-технічної освіти; роботі з керівниками закладів, установ, органів управління професійно-технічною освітою та секретарями партійних організацій; ідеологічній роботі з інженерно-педагогічними працівниками закладів професійно-технічної освіти; формуванні громадської думки щодо діяльності системи підготовки робітничих кадрів.

Активну участь в управлінні системою професійно-технічної освіти брали також урядові структури. Умовно виділяються два етапи у формуванні

змісту управління системою професійно-технічної освіти на цьому рівні: перший -1959-1966, другий - 1966-1988 рр.

Для першого етапу характерним було розширення прав республік в управлінні народногосподарським комплексом, що пояснювалося рядом обставин. Насамперед, йдеться про започатковану 1957 р. раднаргоспівську реформу, намагання Ради Міністрів України у 50-60-х рр. встановити контроль над українською економікою, розширення повноважень союзних республік щодо визначення доходів та видатків в розрізі республіканських і місцевих бюджетів тощо. Ці процеси знаходили відображення на повноваженнях українського Уряду щодо управління системою професійно-технічною освітою.

Зокрема, відповідно до постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 11 липня 1959 р. «Про поліпшення керівництва професійно-технічною освітою в СРСР"[184», на Ради Міністрів союзних республік було покладено: затвердження планів підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних училищах, у загальноосвітніх школах з виробничим навчання, а також на підприємствах; розроблення перспективних і річних планів працевлаштування молоді; забезпечення підготовки кваліфікованих робітників для інших союзних республік і підприємств, установ та організацій союзного підпорядкування в обсягах, що визначалися народногосподарськими планами; розподіл підготовлених кваліфікованих робітників та здійснення контролю за їх використанням; організація роботи з прийому до професійно-технічних училищ та забезпечення оперативного керівництва їх діяльністю; фінансування та матеріально-технічне забезпечення установ і закладів системи ПТО. Ці ж права республіканського Уряду підтверджувалися відповідною постановою Кабміну СРСР.

На Держплан України також було покладено функцію координації підготовки кваліфікованих робітників у СПТУ, середніх загальноосвітніх школах з виробничим навчанням і безпосередньо на виробництві, а також питань щодо працевлаштування молоді.

У цей же період Урядом УРСР були прийняті важливі нормативні документи, що регламентували діяльність закладів професійно-технічної освіти: «Про затвердження Положення про Головне управління професійно-технічної освіти при Раді Міністрів УРСР (липень 1960 р.), «Положення про професійно-технічні училища Української РСР» (травень 1961 р.), «Положення про вечірні (змінні) професійно-технічні училища і вечірні (змінні) відділення (групи) при денних професійно-технічних училищах (грудень 1961 р.). Однак, у другій половині 60-х рр. права українського Уряду в управлінні системою професійно-технічної освіти було значно обмежено.

Таким чином, участь Уряду УРСР в управлінні системою професійно-технічної освіти, полягала у формуванні перспективних та річних планів підготовки робітничих кадрів (до 1966 р.); формуванні мережі рофесійно-технічних училищ (до 1966 р.); затвердженні основних нормативних документів, що регламентували діяльність закладів та установ професійно-технічної освіти (до 1969 р.); працевлаштуванні молоді, яка закінчила професійно- технічні заклади освіти; здійсненні контролю за використанням випускників закладів системи професійно-технічної освіти; організації прийому молоді на навчання до професійно- технічних училищ; фінансуванні та матеріально-технічному забезпеченні професійно-технічних училищ (на основі нормативів, розроблених московським керівництвом); контролі за роботою професійно-технічних училищ, їх фінансово-господарською діяльністю; будівництві нових і реконструкції приміщень професійно-технічних училищ; координації підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у різних формах здобуття робітничої професії.

Безпосереднє управління системою професійно-технічної освіти на вищому рівні з липня 1959 р. здійснював Державний комітет Ради Міністрів СРСР з професійно-технічної освіти (Головпрофосвіта СРСР), у діяльності якого виділяються два основних етапи щодо формування змісту управління

підготовкою робітничих кадрів. Перший - липень 1959 р. - вересень 1966 р.., другий - вересень 1966 р. - лютий 1988 р.

На першому етапі основний зміст управлінської діяльності Головпрофосвіти був визначений постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 11 липня 1959 р. «Про поліпшення керівництва професійно-технічною освітою в СРСР», на другому - постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 9 вересня 1966 р. «Про підвищенння ролі Державного комітету Ради Міністрів СРСР з професійно-технічної освіти у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів для народного господарства».

Слід зауважити з цього приводу, що значне розширення управлінських функцій Головпрофосвіти СРСР у 1966-1988 рр. пояснюється посиленням у цей час централізації та уніфікації освіти в СРСР, що з усією очевидністю відбивалося й на її професійно-технічній галузі. Такі ж тенденції в управлінні характерні для всієї вертикалі управління професійно-технічною освітою в Україні.

Так, в управлінні підготовкою робітничих кадрів у цей період вагому роль відігравав республіканський орган управління. З 25 серпня р. до 6 березня 1966 р. таким органом було Головне управління професійно-технічної освіти при Раді Міністрів УРСР, а з 6 березня 1966 р. до лютого 1988 р. - Державний Комітет Ради Міністрів Української РСР з професійно-технічної освіти. Порівняльний аналіз «Положення про Головне управління професійно-технічної освіти при Раді Міністрів УРСР», що було затверджене 7 липня 1960 р. та «Положення про Державний Комітет Ради Міністрів Української РСР з професійно-технічної освіти», що було затверджене 22 жовтня 1969 р., демонструє більшу ступінь самостійності Головного управління (положенням про цей республіканський орган управління профтехосвітою не передбачалося функціональної підпорядкованості Головпрофосвіті СРСР) в порівнянні з прерогативами Державного Комітету у розв'язанні тих завдань, що входили до їх компетенції та підтверджує думку про посилення уніфікаторських і централістських тенденцій у СРСР з

середини 60-х рр. Творчі організаторські напрями управлінської діяльності все більше скорочувалися і на кінець періоду разом з втратою найважливішого обов’язку планування діяльності системи функція контролю перетворилася на визначальну і поширилася на всі сфери впливу цієї регіональної управлінської інститутції.

Таким чином, аналіз змісту управлінської діяльності Головного Управління професійно-технічної освіти при Раді Міністрів УРСР та Державного Комітету Ради Міністрів з професійно-технічної освіти дає підстави для таких висновків.

По-перше, обидва органи державного управління одночасно були і об'єктами і суб'єктами управлінської діяльності. Об'єктами управлінської діяльності вони були для партійних та радянських владних структур і практично виконували їхні рішення. Суб'єктами управлінської діяльності вони виступали для закладів і установ системи професійно-технічної освіти, які їм підпорядковувалися.

По-друге, в період 1959-1988 рр. управлінська діяльність все більше централізувалась. Основні управлінські функції поступово передавалися Головпрофосвіті СРСР, а за республіканськими органами управління залишалась організація виконання рішень центрального органу управління профтехосвітою. Особливого прискорення ці процеси набули після надання Держкомітету Ради Міністрів УРСР з професійно-технічної освіти статусу союзно-республіканського органу з подвійним підпорядкуванням.

По-третє, для змісту управлінської діяльності республіканських органів управління професійно-технічною освітою властивими були всі функції управління системою. Незважаючи на те, що повноваження цих органів у реалізації тієї чи іншої функції з часом змінювалися, вони давали можливість забезпечити належний рівень управління великою і багатоелементною педагогічною системою з виробничими функціями, якою була професійно-технічна освіта.

По-четверте, користуючись сьогоднішнім тлумаченням понятєвого апарату менеджменту, можна зробити висновок, що управління системою професійно-технічної освіти з боку республіканських органів управління мало програмно-цільовий характер. Воно здійснювалося на основі директивних та адресних документів, що були узгодженими за ресурсами, виконавцями і термінами виконання комплексом соціально-економічних, педагогічних, виробничих, науково-дослідницьких, організаційно-гослодарчих та інших завдань і заходів, спрямованих на вирішення проблеми підготовки кваліфікованих робітників.

Органами управління системою професійно-технічної освіти у територіальних одиницях України були управління професійно-технічної освіти. Однак, не менш важливою була участь у цьому процесі раднаргоспів та виконкомів обласних Рад народних депутатів.

Слід підкреслити, що середина 50-х рр. позначилася кризою існуючого управління та планування економіки в Українській РСР. Внаслідок реформи 1957 р. керівництво промисловістю було передано раднаргоспам економічних районів. На території України було створено 11 таких районів: Київський, Харківський, Львівський, Вінницький, Ворошиловградський, Дніпропетровський, Херсонський, а в 1960 р. - ще три: Кримський, Полтавський, Черкаський. Паралельно діяли виконавчі комітети обласних Рад депутатів трудящих народних депутатів.

Основними напрямами діяльності раднаргоспів та облвиконкомів в управлінні професійно-технічною освітою була участь у формуванні регіональної частини державного замовлення на підготовку робітничих кадрів та надання допомоги закладам професійно-технічної освіти у його виконанні, а також створення умов для стабільного функціонування закладів професійно-технічної освіти.

Отже, обласні та міські у Києві й Севастополі обласні управління професійно-технічної освіти спрямовули свою діяльність на планування професійно-технічної освіти, організацію навчально-виховної і навчально-

методичної роботи, здійснення матеріально-технічного забезпечення закладів освіти, роботу з інженерно-педагогічними кадрами, здійснення інспектування та контролю за роботою закладів освіти, які готували кваліфікованих робітників.

Нижчою ланкою управлінської вертикалі залишалося професійно-технічне училище. Головним напрямом управлінської діяльності його керівника було точне виконання наказів, інструкцій, інших директивних і методичних вказівок органів управління системою професійно-технічної освіти вищого і середнього рівнів.

У зв'язку із цим основним у змісті управління професійно-технічним училищем було отримання і опрацювання необхідної управлінської інформації, що надходила від органів управління професійно-технічною освітою, та від структурних підрозділів професійно-технічного закладу освіти, працівників і учнів; прийняття управлінських рішень на основі отриманої інформації, частина яких мала погоджуватись із обласними управліннями професійно-технічної освіти; контроль за виконанням прийнятого рішення.

Причому методологічною основою управлінської діяльності керівників професійно-технічних училищ були так звані ленінські принципи управління, серед яких найважливішими стали принципи комуністичної ідейності та партійності. Керуючись ними, керівник закладу освіти був зобов'язаний будувати свою діяльність у тісному зв'язку з партійною організацією, проводити освітню політику парті, узгоджуючи з місцевими партійними органами всі принципові питання своєї роботи. Фактично директор та інші керівники училища були позбавлені права самостійно визначати стратегію і тактику управлінської діяльності.

До того ж керівник професійно-технічного училища мав дуже обмежені можливості для здійснення управлінської діяльності у зв'язку з тим, що професійно-технічне училище було максимально уніфікованою освітньою системою і функціонувало на основі єдиного для всього СРСР «Положення

про середнє професійно-технічне училище», що не передбачало будь-яких можливостей для маневру в управлінській діяльності.

Слід також додати, що у 70-80-х рр. керівники професійно-технічних училищ, виконуючи певне державне замовлення, вимушені були визначати плановими чисто декларативні цілі і намагатись вирішувати ідеологічно заангажовані та практично непосильні завдання на кшталт: «готувати для народного господарства всебічно розвинутих, технічно освічених, кваліфікованих робітників, які володіють професійною майстерністю, глибокими знаннями основ виробництва, що відповідають вимогам науково-технічного прогресу» тощо.

Нарешті, суттєвою хибою існуючої економічної моделі суспільства був факт недосконалості господарського механізму функціонування професійно-технічної освіти, який не залишав можливості керівникам профтехучилищ використовувати економічні важелі управління, що негативно впливало на результативність роботи як окремих закладів освіти, так і всієї системи взагалі.

Таким чином, основним у змісті управління професійно-технічним училищем у 70-80-ті рр. в Україні було підтримання стабільного функціонування закладу освіти в межах, визначених діючими нормативними документами з суворою забороною будь-яких відхилень та проявів неузгоджених власних ініціатив.

Завершуючи характеристику вертикалі управління, залишилося визначити структуру управління професійно-технічним училищем, особливо зважаючи при цьому на її уніфікований, тотожній для всіх типів училищ характер. Вона визначалась зверху і ніякі зміни у ній не допускались. Якщо такі випадки і траплялися, то лише з дозволу центрального органу управління профтехосвітою. Складовими елементами цієї структури були керівні працівники училища, партійного бюро, профспілкового комітету, комітету ВЛКСМ, педагогічна рада, батьківський комітет, майстри виробничого навчання, викладачі. Цю функціональну структуру нижчого управління було

побудовано на ієрархії суб'єктів управлінської діяльності, що забезпечували виконання кожної функції управління на всіх рівнях. Результат функціонування такої організаційної структури виявлявся у розчленуванні єдиного та узгодженого за своєю суттю управлінського процесу на окремі погано пов'язані між собою функції, що не забезпечувало якісних результатів управлінської діяльності.

Таким чином, у зазначений період існувала багатоступенева, жорстко централізована та уніфікована система управління. Основним її завданням була організація діяльності закладів освіти на виконання партійно-урядових рішень з підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Для цього вона мала розгалужену організаційну структуру та сталі зв'язки між окремими елементами своєї структури. До позитивних рис цієї системи управління можна віднести програмно-цільовий характер управління; ґрунтовне нормативне забезпечення діяльності закладів, де здійснювалась підготовка робітничих кадрів; належну систему матеріально-технічного забезпечення діяльності закладів підготовки робітників; системну організацію роботи з керівними та педагогічними кадрами, забезпечення соціальної функції професійної освіти і навчання, яка полягала у створнні умов для навчання і дозвілля учнів та забезпеченні їх першим робочим місцем.

Істотними недоліками такої управлінської системи були переважання командно-адміністративних методів; максимальна уніфікованість та багаторівнева побудова; запровадження тотального контролю; звуженість управлінських функцій на нижчому рівні; пріоритет ідеологічного догматизму над економічними потребами в методичному арсеналі управлінської діяльності.

Такі організація та зміст управління системою професійної освіти проіснували до початку 1988 р., коли були прийнято рішення про інтеграцію двох систем - народної та професійно-технічної освіти.

Приступаючи до розгляду цього історичного та педагогічного феномену слід звернути увагу на те, що в інтеграції систем професійно-технічної та

народної освіти відбулося насамперед об'єднання органів управління системами, а не самих систем.

Серед офіційних підстав об’єднання липневий (1988 р.) пленум ЦК КПРС визнавши те, що професійно-технічна освіта не встигає за розвитком виробництва, виник дефіцит класності робітничих кадрів, а технологічна складність робіт росте значно швидше, ніж рівень кваліфікації робітників, зробив висновок, що професійно-технічна освіта має розвиватись і зміцнюватись як єдина державна система, що орієнтується на завтрашній день. Причому основною причиною недоліків у системі професійно-технічної освіти, як у всій системі освіти, було визначено відсталість і догматизм в організації управління народною освітою, які, згідно до рішень пленуму, полягали у наявності великих перешкод між Міносвітою, Держпрофосвітою та Мінвузом, що заважає проведенню єдиної політики в галузі освіти, призводили до великої кількості неузгодженостей у системі управління, що, у свою чергу, посилювало бюрократизацію галузі.

Проте, була і інша причина прийняття такого рішення. У 1985 р. в СРСР змінилося політичне керівництво, яке розпочало «перебудову» радянського суспільства. Її складниками, серед інших, були нове мислення, економічна реформа, лібералізація режиму, початок національного відродження. «Перебудова» мала охопити всі сфери суспільного життя, у тому числі й освіту. Основним у змісті перебудовних процесів в освіті був визначений курс на безперервну освіту. У свою чергу, безперервна освіта розумілась, як єдність всіх ланок виховання та освіти у складі дошкільних і позашкільних закладів, загальноосвітньої і професійної школи, вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, тобто як безперервність по «вертикалі». Досягти такої безперервності можна було лише за умови наявності єдиного органу управління системою освіти. Саме його створення і мало забезпечити реалізацію цієї ідеї і, таким чином, засвідчити наявність перебудовчих процесів на освітянському рівні.

За постановою Ради міністрів СРСР «Про організацію та структуру управління народною освітою в країні» єдиним органом управління системою освіти в СРСР був визначений Державний комітет СРСР з народної освіти на базі об'єднаних Міністерства вищої і середньої спеціальної освіти СРСР, Міністерства освіти СРСР і Державного Комітету СРСР з професійно-технічної освіти. На цей Комітет було покладено завдання розробки стратегії і проведення єдиної державної політики в галузі освіти, прогнозування її розвитку, створення в країні системи безперервної освіти, демократизацію народної освіти, реалізацію кадрової політики партії та уряду у сфері народної освіти, систематичне оновлення змісту навчання, формування і реалізацію концепції загальної середньої освіти, забезпечення високої якості професійної підготовки, забезпечення ефективного використання наукового потенціалу, державну оцінку якості освітнього процесу та інші завдання.

В Україні відповідно до Указу Президії Верховної Ради УРСР було створено союзно-республіканське Міністерство народної освіти Української РСР. Міністерство освіти Української РСР та Державний Комітет Української РСР з професійно-технічної освіти були ліквідовані. Основні завдання новоствореного Міністерства були визначені у постанові Ради Міністрів УРСР від 22 липня 1988 р. №194 «Про організацію і структуру управління загальноосвітньою і професійно-технічною школою в УРСР».

З цього приводу слід зазначити, що становлення новоствореного органу управління системою освіти відбувалося з мінімальним урахуванням інтересів, потреб та традицій, що склались на цей час у системі підготовки робітничих кадрів. Це виявилося, зокрема, у значному скороченні чисельності працівників нової управлінської структури та погіршенні якості її кадрового забезпечення. Зміни в управлінській системі спричинили деякі стійкі негативні тенденції в її діяльності, які виявилися у наступному.

Міністерство народної освіти почало стимулювати процес передачі професійно-технічних училищ у підпорядкування загальносоюзних міністерств та Держагропрому УРСР. У прийнятих з цього питання наказах

Міннаросвіти України від 5 та 12 серпня 1988 р. передбачалося передати 19 підприємствам союзних Міністерств 85 професійно-технічних училищ та 319 профтехучилищ і 38 філіалів - Держагропрому УРСР. Так, якщо на початку інтеграційних процесів в Україні діяло 1196 профтехучилищ, що перебували у підпорядкуванні Міністерства народної освіти УРСР, то на 1 січня 1989 року їх було 844.

Структурні зміни призвели також до значного зниження рівня аналітичної діяльності управлінських підрозділів Міністерства освіти, які займалися проблемами професійно-технічної освіти, що часто-густо призводило до констатації суцільного позитиву та нехтування дійсними проблемами галузі.

Серйозні недоліки спіткали і справу нормативного забезпечення діяльності професійно-технічної освіти, що виявилося у нехтуванні оновленням документів, які регламентували діяльність системи підготовки робітників, що стало своєрідним гальмом на шляху адаптації системи професійної підготовки до нових умов господарювання.

В оновленому органі державної влади проблеми професійно-технічної освіти втрачали свою значущість і важливість серед численних проблем інших галузей освіти, якими опікувалось новостворене Міністерство, що свідчило про втрату пріоритетності справи підготовки кваліфікованих робітників як одного з важливих народногосподарських завдань держави.

Аналогічні процеси відбувались і на регіональному рівні. Управління закладами професійно-технічної освіти у регіонах були ліквідовані, а їх функції передані обласним та Київському міському управлінням народної освіти. Замість невеликих, але організованих належним чином управлінських структур, були створені відділи в органах управління освітою обласного рівня, однак зміст їх управлінської діяльності не був адекватним колишньому.

Однак, найбільш характерною рисою змін на рівні навчального закладу профтехосвіти було значне розширення прав директора професійно-

технічного училища. Так, директорам було делеговано ряд повноважень, що раніше належали Державному Комітету з професійно-технічної освіти та його обласним управлінням. Вони, насамперед, знаходилися у площині вирішення питань штатного розпису, кошторису витрат, розробки навчальних планів і програм, однак, з відповідним узгодженням таких дій у органах управління регіонального і республіканського рівня.

Необхідно відмітити, що у цей час значно підвищилася роль та місце громадських органів в управлінні професійно-технічним закладом освіти, насамперед рад училищ, які взяли під свій контроль соціальний захист учнів профтехучилищ при розгляді всіх питань, пов'язаних із навчально-виховним процесом, зосередили свою увагу на питаннях організації змістовного дозвілля молоді, її житлово-побутових умов тощо.

Таким чином, у результаті інтеграції систем народної і професійно-технічної освіти остання зберегла практично весь комплекс системоутворюючих ознак, а саме об'єднання суттєво не змінило професійно-технічну освіту як педагогічну систему з виробничими функціями.

Прогресивними ознаками цього об’єднання були: значне послаблення центристських тенденцій в управлінні системою професійно-технічної освіти; розширення прав директорів професійно-технічних закладів освіти; скорочення обсягів державного регулювання змісту підготовки у професійно-технічних закладах освіти; залучення до управління системою професійно-технічної освіти громадських органів; розширення участі в управління професійно-технічними закладами освіти учасників навчально-виховного процесу.

До регресивних ознак об’єднання слід віднести ліквідацію центрального та регіональних органів управління системою професійно-технічної освіти; втрату значної кількості кваліфікованих управлінських кадрів; значне погіршення нормативно-правового забезпечення діяльності системи професійно-технічної освіти; згортання роботи з інженерно-педагогічними кадрами через ліквідацію системи методичної роботи з ними;

запровадження залишкового принципу фінансування, розподілу капітальних вкладень і матеріальних ресурсів у систему професійно-технічної освіти; штучне гальмування прогресивних форм господарювання у професійно-технічній освіті: госпрозрахункових та орендних відносин, комерційної та виробничої діяльності.

Негативні ознаки в управлінні системою професійно-технічної освіти спричинили появу значних недоліків у цій системі, що значно ускладнило умови її функціонування. Такими недоліками стали: призупинення раніше розпочатих процесів удосконалення переліку професій, підготовка з яких здійснювалась у професійно-технічних училищах; зосередження на морально застарілій підготовці так званих «вузьких» фахівців для задоволення потреб військово-промислового комплексу, промисловості, сільського господарства; орієнтація професійно-технічних училищ на низький за рівнем розвитку контингент випускників восьмих класів загальноосвітньої школи, яких середня школа намагалась будь-якими зусиллями «виштовхнути» до ПТУ; зволікання з розробкою нормативної бази, яка повинна була регламентувати діяльність професійно-технічної освіти у нових соціально-економічних умовах.

Через ці та інші чинники професійно-технічні училища втрачали свою привабливість для учнів та їхніх батьків, комплектування ПТУ здійснювалося з великими труднощами; професійно-технічна освіта стала набувати другорядності в порівнянні з іншими освітніми системами, а набуті негативні ознаки спричиняли уповільнення адаптації професійно-технічної освіти до нових соціально-економічних умов, причому, деякі з цих негативних ознак збереглися у системі професійно-технічної освіти після проголошення незалежності України.

4. Професійна підготовка кваліфікованих робітників в незалежній Україні

Після проголошення незалежності наша держава стала на шлях створення національної системи освіти, основу якої складають Конституція та Закони України. Приступаючи до висвітлення історії розвитку цього періоду професійної підготовки робітників, насамперед, необхідно зупинитися на визначенні основних характерних рис системи професійно-технічної освіти у цей період.

Професійно-технічна освіта незалежної України зберегла чимало ознак радянської системи підготовки робітничих кадрів. Разом з тим, процес подальшого розвитку системи характеризувався поступовою втратою притаманних ознак минулого та набуттям нових рис, які зумовлювалися соціально-економічними і політичними процесами, що точилися в країні після набуття незалежності.

Серед специфічних факторів політичного, економічного і соціального життя, які зумовили зміни системи професійно-технічної освіти України, були: зміна типу економіки; реструктуризація народного господарства; формування ринку робочої сили; формування нових уявлень про кваліфікацію; очікувані високі темпи впровадження науково-технологічної революції у виробництво; формування елементів нового інформаційного простору.

Серйозного врахування потребують й інші фактори. У 1996 р. в Україні було прийнято Конституцію, яка проголосила нові політичні, соціальні та економічні цінності, що, у свою чергу, сприяло перегляду основних засад і цілей функціонування системи підготовки робітничих кадрів.

Після проголошення державної незалежності принципово нову роль у державотворчих процесах почали відігравати регіони нашої держави, куди перемістилися основні процеси соціального та економічного життя, що, наступним чином, створило необхідність перерозподілу функцій між центром та регіонами в управлінні цими процесами.

Освіта України з перших днів незалежності потребувала перебудови у неперервну систему освітніх ланок, при здійсненні якої повинна змінитися й система підготовки робітників.

Зміна ролі та місця підприємств у економічних процесах країни спричинила втрату ними стимулів як до укладання угод із закладами профтехосвіти, так і до самостійної організації професійного навчання.

Певну роль у означених процесах відігравала реструктуризація народного господарства, формування ринку робочої сили та нових вимог до кваліфікації виробничого персоналу.

Зупинимося на характерних ознаках професійно-технічної освіти незалежної України, що успадковані нею від радянської системи підготовки робітничих кадрів. Серед них головними є такі: великі кількісні параметри; виконання функцій соціального захисту дітей та підлітків; централізація планування та управління; спрямованість підготовки робітничих кадрів на задоволення потреб економіки адміністративно-господарського типу, переобтяженої потребами військово-промислового комплексу; централізоване визначення змісту освіти, розроблення навчальних планів, програм та підручників; низька якість підготовки кваліфікованих робітників (професійні знання більшості робітників, зайнятих у виробництві і сфері послуг знаходилися на рівні технологій 70-80-х рр., а загальна кількість навчальних закладів, здатних здійснювати підвищення кваліфікації робітників відповідно до сучасних вимог, не перевищувала 10 відсотків); значна частина випускників не користувалася попитом на ринку праці через вузький профіль підготовки; перелік професій, за якими проводиться підготовка, не оновлювався більше 12 років.

До цього треба додати негативні наслідки дії факторів, властивих самій системі підготовки робітників, які свідчили про декларативність цілей професійно-технічної освіти, виявлялися у відсутності оптимального поєднання загальноосвітньої та професійної підготовки, культивували незадовільний економічний механізм функціонування системи, що в

результаті, не додавало престижності й авторитету професійно-технічній освіті серед населення.

Однак, не можна обминути негативних наслідків втрати деяких позитивних напрацювань системи підготовки робітничих кадрів, що склалася і функціонувала в період радянської доби. До них можна справедливо віднести системний характер підходів до методичного та матеріально-технічного забезпечення професійно-технічної освіти; підготовки і перепідготовки інженерно-педагогічних кадрів; роботи з базовими підприємствами; запровадження «нового механізму господарювання»; розширення прав керівників професійно-технічних училищ в управлінні закладом освіти тощо.

Разом з тим, 90-ті рр. XX ст. свідчили про набуття профтехосвітою нових рис та ознак.

По-перше, розпочалося хронічне скорочення мережі професійно-технічних закладів освіти. Кількість ПТУ з 1202 у 1991/1992 навчальному році зменшилася до 849 у 2000/2001 навчальному році. Цей процес не міг не призвести до зменшення кількості учнів у цих закладах освіти. Якщо в 1991 р. їх було 639.7 тис. осіб, то в 1998 - 526,5 тис.

Відбувалося зростання кількості ПТНЗ нового типу відповідно за ті ж роки з 49 до 117. Станом на 1 вересня 2001 р. функціонувало вже 129 закладів нового типу, в тому числі 119 вищих професійних училищ та центрів професійно-технічної освіти, а в 2002-2003 навчальному році діяло 94 професійні ліцеї, 146 вищих професійних училищ і центрів професійно-технічної освіти, 5 училищ-агрофірм, 6 професійно-художніх училищ та інші.

Відбулася часткова переорієнтація професійно-технічних навчальних закладів на перепідготовку незайнятого та підвищення кваліфікації працюючого населення. Якщо в 1992 р. цими видами освітньої діяльності було охоплено 3 тис. осіб у всіх профтехучилищах, то в 1998 р. - вже 13.1 тис. У 2001 р. діяло 419 таких закладів. Крім цього, функціонувала розгалужена мережа галузевих навчально-курсових комбінатів та інших

типів навчальних закладів загальною кількістю понад 500, в яких здійснювалася початкова професійна підготовка та підвищення кваліфікації робітників.

Позитивною тенденцією професіонально-технічної освіти за часів незалежності можна вважати певне зростання задоволення потреб у першій робітничій професії дітей-сиріт і тих, які залишилися без піклування батьків, учнів з неповних сімей та дітей з фізичними та розумовими вадами.

Утвердження ринкових відносин у суспільстві й освіті, зокрема, призвело до розширення підготовки робітників на договірних засадах. Таких осіб у 1996 р. було вже декілька відсотків від загальної кількості випускників професійно-технічних освітніх закладів.

У навчально-виховний процес системи професійно-технічної освіти впевнено впроваджувалася українська мова. У 1997 р. 54 відсотки професійно-технічних училищ повністю, а 20 відсотків - частково перейшли на викладання всіх предметівдержавною мовою.

Поряд з тим в умовах економічної скрути окреслилася ще й така тенденція. Професійно-технічні навчальні заклади у віддалених районах (наприклад, у гірських), у селищах міського типу та в районних центрах нерідко змушені культивувати багатопрофільне навчання. З одного боку, це зумовлено потребами конкретного регіону, можливістю учнів проживати разом з батьками. З іншого боку, причини цього корінилися, насамперед, у потребах фізичного виживання училища за рахунок надання платних освітніх послуг.

Однак, з перших кроків функціонування професійно-технічної освіти незалежної України новій системі не вдалося втілити на практиці прогнозування споживчого попиту суб'єктів господарювання і населення на кількість та якість підготовки кваліфікованих робітничих кадрів.

Відсутність сталих ринкових регуляторів і централізоване планування підготовки кваліфікованих робітників як і раніше призводили до значних диспропорцій між структурою робітничих кадрів у галузях народного

господарства та структурою їх підготовки у професійно-технічних закладах освіти. За даними Національної Обсерваторі України в 1993-1995 рр. кількість робітників і службовців на підприємствах і в організаціях державної форми власності скоротилася на 4,5 млн. чоловік, а на підприємствах і в організаціях колективної, змішаної та приватної форми зросла лише на 1,6 млн. чоловік. У той же час заклади системи професійно-технічної освіти продовжували готувати робітників, в основному, для галузей військово-промислового комплексу та великих промислових підприємств. У результаті, за офіційними даними Міністерства освіти в 1992-1993 рр. було працевлаштовано лише 86,5 відсотків випускників; у 1993-1994 рр. - 84,7 відсотків; у 1994-1995 рр. - 81,1 відсотків. На початок 10-х рр. XXI ст. цей показник дещо покращився (приблизно 95 відсотків працевлаштованих), але процес збільшення проходив на фоні значного скорочення загальної кількості випускників закладів освіти, які готують кваліфікованих робітників.

Слід підкреслити, що за нових умов фінансування державних професійно-технічних закладів продовжувало здійснюється з державного бюджету. Цей принцип фінансування мав як позитивні, так і негативні наслідки. Головним недоліком бюджетного фінансування залишався не тільки залишковий принцип, а й зрівнювальний характер розподілу з мінімальною заробітною платою фахівців, яка не стимулювала педагогічних та інженерно-технічних працівників системи ПТО до підвищення якості та розширення масштабів підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників, до ефективного використання потенціалу профтехшколи. Між іншим, існуюча бюджетна система також не дає достатніх можливостей для розвитку госпрозрахунку та комерційної діяльності професійно-технічних училищ, що значно стримує перспективи розвитку цих закладів освіти.

Неврегулюваною відповідно до нових потреб залишалася діяльність професійно-технічних освітніх закладів. Це, насамперед, стосується питань про місцеві органи управління професійно-технічною освітою, ступеневу професійно-технічну освіту, атестацію професійно-технічних закладів,

порядок надання робочих місць для проходження учнями професійно-технічних закладів освіти виробничого навчання та виробничої практики, нормативи матеріального забезпечення учнів професійно-технічних навчальних закладів, положення про фінансово-господарську діяльність закладів освіти та ін.

Не був також оновлений державний перелік професій для підготовки робітничих кадрів у закладах професійно-технічної освіти, а використовувався «Перелік професій для підготовки кваліфікованих робітників у середніх професійно-технічних училищах», виданий у 1987 р. професійно-технічним Держкомітетом СРСР.

Особливо незадовільна ситуація склалася з розробленням та затвердженням державних стандартів професійно-технічної освіти, що є одними з найважливіших нормативних документів галузі. Завдання щодо розробки таких стандартів було визначено «Основними напрямами реформування системи професійно-технічної освіти» у 1996 р. Проте протягом 90-х рр. державні стандарти так і не було створено. Аналогічна ситуація склалася також з нормативною базою щодо організації навчально-виховного процесу та розробленням кваліфікаційних характеристик випускників професійно-технічних навчальних закладів.

З метою реформування професійно-технічної галузі 8 травня 1996 р. було затверджено вироблені спеціальною комісією за розпорядженням Президента України «Основні напрями реформування професійно-технічної освіти». У цьому документі передбачалося, що реформування професійно-технічної освіти в Україні повинно здійснюватися впродовж 1996-2000 рр. за такими напрямами: оновлення змісту професійно-технічної освіти, визначення державних вимог щодо її якості і обсягу на рівні світових досягнень науки, техніки, технологій та передового досвіду; оптимізація мережі професійно-технічних закладів освіти та структури підготовки фахівців; удосконалення і демократизація форм управління професійно-технічною освітою; створення правової бази взаємовідносин професійно-

технічних закладів освіти та замовників робітничих кадрів; розвиток професійно-технічних закладів освіти різних типів; участь професійно-технічних закладів освіти у реалізації Державної програми зайнятості населення; фінансове та матеріально-технічне забезпечення потреб професійно-технічної освіти; кадрове забезпечення професійно-технічної освіти; створення правової бази професійно-технічної освіти.

Однак перші кроки реформування галузі доводилося здійснювати в обстановці жорсткої протидії та інерції, обумовлених чинниками як об'єктивного, так і суб'єктивного, пов'язаного з особливостями прояву людського фактору характеру в умовах несприятливого економічного стану країни.

Складність та своєрідність перебігу цієї роботи отримала всебічне висвітлення у доповіді тодішнього Міністра освіти України академіка М. Згуровського у 1998 р. при розгляді питання «Про роботу Міносвіти з реформування професійно-технічної освіти в Україні» на слуханнях у Кабінеті міністрів України.

«Реформування професійно-технічної освіти здійснюється повільно. – Констатовано у цьому документі. - Ця освітянська ланка ще не посіла належного місця у загальному процесі перебудови суспільного виробництва, відтворенні трудових ресурсів країни. Переважна більшість робітників, зайнятих на виробництві і в сфері послуг мають низький та середній рівень кваліфікації, не володіють комп'ютерною грамотністю, орієнтовані на значний обсяг ручної праці та технології виробництва 70-60 років. Однак, система професійно-технічної освіти має лише не більше 10 відсотків навчальних закладів, здатних здійснювати підвищення кваліфікації працюючих робітників відповідно до сучасних вимог. Слабкою залишається участь міністерств та відомств, зацікавлених у підвищенні якості трудових ресурсів. Відсутня координація цієї роботи на міжгалузевому рівні.

Повільно створюються механізми систематичного оновлення змісту професійно-технічної освіти. Із значним запізненням створено новий Перелік

професій, розпочато розробку стандартів професійно-технічної освіти. До того ж розробка кваліфікаційних характеристик, типових навчальних планів та програм із 380 інтегрованих професій потребуватиме значного періоду часу.

Незадовільними темпами оновлюються підручники та посібники з професійного навчання. За останні 2 роки видано лише 30 найменувань, що складає близько 3 відсотки від потреби.

Поліпшення потребує і організація методичного забезпечення процесу підготовки робітничих кадрів. Не вдалося створити відповідно до вимог зазначеного Указу Президента України Центр науково-методичного забезпечення професійно-технічної освіти.

Процеси спеціалізації навчальних закладів, їх укрупнення та перепрофілювання стримує відсутність адекватних сучасним умовам економічних механізмів діяльності професійно-технічних училищ. Діючі сьогодні нормативи з фінансово-господарської діяльності ПТУ були впроваджені ще 15-20 років тому.

Упродовж останніх років не оновлювалась нормативно-правова база діяльності професійно-технічної освіти. Деякі нормативи, положення застарілі, не відповідають вимогам сучасності.

Не вдалося також суттєво вдосконалити систему управління професійно-технічною освітою. Актуальні проблеми розвитку цієї освітянської ланки часто губляться у великому розмаїтті загальних освітянських бід.

Суттєві проблеми наявні в кадровому забезпеченні профтехосвіти. Особливо це стосується майстрів виробничого навчання. Значний відтік цієї категорії працівників призвів до того, що близько 30 відсотків посад на сьогодні є вакантними.

Не краще становище і в матеріально-технічному забезпеченні процесу підготовки робітничих кадрів. Через фінансову скруту, відсутність коштів на технічне утримання почалась фізична руйнація основних фондів

профтехосвіти. Не оновлюється навчальне обладнання, машини, механізми, устаткування. Понад 60 відсотків засобів виробничого навчання майбутніх робітників технологічно застаріле, фізично зношене. Для професійного навчання учнів не вистачає сировини, інструментів.

Повільно розгортається робота, пов'язана із створенням національної системи виховання учнів. Незважаючи на деяке зниження (8,8 відсотка), рівень правопорушень залишається високим в учнівському середовищі. У минулому році скоїли злочин кожні 9 із 1000 учнів ПТУ.

З метою поліпшення стану справ у професійно-технічній освіті, прискорення процесу реформування цієї важливої освітянської ланки Міністерство освіти України внесло центральним та місцевим органам виконавчої влади проект постанов Кабінету Міністрів України «Про затвердження Комплексних заходів щодо формування ступеневої професійно-технічної освіти, спеціалізації та перепрофілювання професійно-технічних навчальних закладів», «Про затвердження тимчасового державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах», «Про створення Міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти».

Стан професійно-технічних закладів освіти у 90-ті рр. яскраво характеризують такі статистичні дані.

Аналіз динаміки розвитку мережі професійно-технічних навчальних закладів дозволяє зробити висновок про те, що з надбанням незалежності держави утворилася тенденція до фізичного зменшення мережі закладів профтехосвівти. Так, якщо в 1991 р. в Україні діяло 1251 професійно-технічне училище, в 1998 р. їх кількість зменшилась до 995, а на кінець століття цих закладів освіти залишилося 970. Як і раніше професійно-технічні училища продовжували орієнтуватися передусім на випускників загальноосвітніх шкіл. У 1998 р. контингент учнів профтехучилищ, які здобувають професію вперше на базі базової загальної середньої освіти, склав 69 відсотків, на базі базової загальної середньої освіти - 11,5 відсотків.

У той же час професійне навчання незайнятого населення у 1997 р. становило лише 2,6 відсотки від загальної кількості учнів. Практично не відбулося перепрофілізації училищ. У 1997 р. підготовку для сфери послуг здійснювали лише 208 професійно-технічних училищ, що складає лише 18 відсотків від їх загальної кількості. У 1996-1997 рр. лише 44,2 відсотки випускників ПТУ отримали за час навчання в училищах дві і більше професій, а в окремих регіонах – 27-30 відсотків. Незважаючи на розвиток ринкових відносин, 97,4 відсотки учнів професійно-технічних училищ навчалися у цих закладах освіти за рахунок бюджетних коштів.

Процес зменшення учнівського контингенту також перетворився на стіку тенденцію. Так, у 1990 р. загальна кількість учнів ПТНЗ становила 643,4 тис, у 2000 р. вона сягнула позначки 527,7 тис. учнів, у 2008 р. – скоротилася до 448,2 тис., а у 2012 р. цей показник зменшився до майже 420 тис. учнів.

Зрозуміло, що така тенденція значно погіршувала загальні показники підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників. Кількість випускників зменшилася з 376,7 тис. у 1990 р., до 266,8 тис. у 2000 р., 267,9 тис. у 2008 р., 196 тис. у 2010 р. та всього 182 тис. у 2012 р.

Тенденції до фізичного зменшення мережі та учнівського контингенту професійно-технічних навчальних закладів можна пояснити кількома причинами:

- перша полягає в демографічних процесах, зокрема в зниженні дітонароджуваності;

- друга - у поглибленні кризи в економіці, внаслідок чого багато підприємств або різко скоротили обсяги виробничої діяльності, або ж зовсім припинили її. В результаті на цьому етапі скоротилися потреби в кваліфікованих робітниках, зменшилось державне замовлення на їх підготовку;

- третя причина полягає в певній недооцінці керівниками органів державної влади та управління ролі професійно-технічної освіти в піднесенні

економіки, а також у відсутності науково обґрунтованого прогнозування потреб у робітничих кадрах;

- четверта - в намаганні органів державної влади на місцях зекономити на профтехосвіті, а також у прагненні за рахунок використання приміщень профтехучилищ вирішити проблеми інших установ, що також не виключало усвідомлених корумпованих дій збоку чиновників (не секрет, що чимало приміщень профтехучилищ, особливо в обласних центрах, були передані іншим структурам).

Важливою подією в історії освіти України стало прийняття у лютому 1998 р. Закону «Про професійно-технічну освіту», який визначив правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи професійно-технічної освіти, створення умов для професійної самореалізації особистості та забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих робітниках.

Відповідно до ст. 2 завданням цього закону є регулювання суспільних відносин у галузі професійно-технічної освіти з метою:

забезпечення громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, перепідготовку та підвищення кваліфікації;

задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках;

сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення;

забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку установ професійно-технічної освіти та професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності та підпорядкування.

На виконання цього закону Кабінетом міністрів, Міністерством освіти і науки було прийнято понад 20 нормативно-правових актів, які створювали в основному правове поле розвитку професійно-технічної освіти в нашій державі.

Однак, слід зазначити, що Закон України «Про професійно-технічну освіту» як перший в історії незалежної держави документ, який на законодавчому рівні мав регламентувати діяльність однієї із ланок освітньої системи та створити умови для логічного продовження роботи з реформування професійно-технічної освіти, започаткованої у 1996 р. Указом Президента України «Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні», не зміг у повному обсязі врегулювати суспільні відносини в галузі підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Це зумовлювалося рядом обставин: по-перше, закон лише фіксував стан системи професійно-технічної освіти на час його прийняття і не передбачав правової бази для її розвитку; по-друге, його дія спрямовувалася передусім на державну систему підготовки кваліфікованих робітничих кадрів; по-третє, він не повною мірою відповідав вимогам тогочасних міжнародних документів, що регламентують діяльність системи підготовки робітничих кадрів, досягненням педагогічної науки та світової освітньої практики; по-четверте, він консервував центристські тенденції в управлінні системою професійно-технічної освіти, не враховуючи набутий досвід демократизації управління.

Таким чином, слабкість економічного підґрунтя, незрілість соціально-політичних відносин та, власне, недосконалість новоствореної нормативно-правової бази у поєднанні з бюрократичними хибами і перекрученнями, які традиційно супроводжують втілення в життя кардинальних нововведень, певним чином гальмували очікувані результати реформування цієї важливої галузі освіти.

Новою функцією професійно-технічної освіти виявилася починаючи з 90-х рр. підготовка, підвищення кваліфікації та перенавчання незайнятого населення. Процес формування ринку праці в Україні, як і в інших країнах світу, супроводжувався виникненням свого традиційного супутника - безробіття - актуальної проблеми, без вирішення якої неможливо

забезпечити ефективне функціонування національної економіки та розвиток держави.

Україна вже декілька разів за роки незалежності переживала серйозний економічний спад. Вперше – на початку 90-х рр. минулого століття, коли відбувся перехід до ринкової економіки, і який призвів до появи перших офіційних безробітних та збільшення їх кількості з 128 тис. осіб у 1992 р. до 2 мільйонів 707 тис. осіб у 2000 р. Наслідками світової фінансово-економічної кризи 2008 р., що негативним чином позначилася на економіці та ринку праці нашої держави, стало збільшення офіційно зареєстрованих безробітних до 906,1 тис. осіб, що складало тоді 3,2% працездатного населення, а станом на 2012 р. – приблизно півмільйона осіб. За даними аналітиків, реальна кількість безробітних в Україні в найближчій перспективі не тільки не зменшиться, але й зростатиме, якщо держава не застосує ефективних заходів боротьби з цим соціальним явищем.

Отже, ще однією тенденцією розвитку професійно-технічної освіти є діяльність її закладів, спрямована на професійне навчання незайнятого населення, яке в сучасних умовах є одним з основних заходів активної політики зайнятості, інструментом реалізації державних програм в галузі економічних реформ та інноваційного розвитку держави; складовою системи збереження й розвитку трудових ресурсів, елементом кадрового менеджменту підприємств, дієвим засобом відновлення професійного розвитку незайнятих громадян, способом збереження їх психічного й духовного здоров’я.

Функції професійно-технічної освіти щодо професійної підготовки незайнятого населення регламентують Концепція професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення (1996 р.); Концепція державної системи професійної орієнтації населення (2008 р.); Концепція розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010-2020 рр.); закони України «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), «Про зайнятість населення» (2012 р.), «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.);

Положення про професійне навчання кадрів на виробництві (2001 р.), інші нормативно-правові документи в галузі праці й освіти.

Беручі участь у реалізації Державної програми зайнятості населення система професійно-технічної освіти удосконалює мережу своїх навчальних закладів для здійснення підготовки та перепідготовки безробітних з робітничих професій. Кількість таких закладів зросла з 360 у 1999 р. до 621 у 2004 р. Випуск слухачів за направленням служб зайнятості збільшився з 32,7 тис. осіб у 1999 р. до 123,4 тис. осіб у 2003 р.

Так, у 2001 році у ПТНЗ навчалося 46,4 тис. безробітних або 31,7 відсотків від їх загальної кількості. Відповідно, у 2001 р. державною службою зайнятості для навчання безробітних за робітничими професіями на договірній основі було використано навчально-матеріальну базу 518 ПТНЗ і 427 підприємств, де проходили навчання 29 відсотків безробітних від загальної кількості направлених.

Натомість в 2010 р. було задіяно близько 30000 підприємств або в 7,2 рази більше ніж у 2001 р. і навчалося 50,9 відсотків слухачів від загальної кількості направлених на навчання, тоді як у ПТНЗ державної форми власності навчалося всього 28,1 відсотків.

Загальне зростання направлених на навчання безробітних службами зайнятості складало: у 2001 р. – 147 тис. чол..; у 2010 р. – 203,3 тис. чол.; а у 2012 р. цей показник становив вже 221,1 тис. осіб.

Показовими щодо якості навчання безробітних засобами професійно-технічної освіти є також дані про працевлаштування тих, хто скористався наданою можливістю підвищення кваліфікації або отримання нової професії. Так, рівень працевлаштування після проходження навчання поступово зростав з 56,1 відсотків у 2001 р. до 85,9 відсотків у 2010 р., сягнувши 83 відсотків у 2012 р.

Дієвою складовою системи професійно-технічної освіти завжди було професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах виробництва. Ця форма підготовки виробничого персоналу є не тільки одним з основних

напрямів активної політики зайнятості, запобігання ескалації кризових явищ в суспільстві, а й забезпечує цілий ряд соціальних функцій, пов'язаних з реалізацією вільного розвитку особистості, сприяє професійному зростанню громадян, дозволяє в стислі терміни підвищити конкурентоспроможність виробників на ринку праці.

З точки зору завдань безпосереднього виробництва ця форма фахової підготовки спрямована на підвищення якості працівників, формування в них високого професіоналізму, підвищення продуктивності праці і на цій основі – досягнення головної мети будь-якого виробництва – забезпечення сталого розвитку підприємства та зростання його економічних показників.

В Україні за чинним законодавством долучитися до професійного навчання на виробництві можуть незайняті громадяни, що в установленому порядку зареєстровані в службах зайнятості як безробітні, або ті працівники підприємств, які через виробничу потребу чи за власним бажанням мають намір підвищити свою кваліфікацію, отримати додаткову професію, здійснити перепідготовку відповідно до потреб ринку праці, вимог роботодавця, індивідуальних інтересів та здібностей.

Такий вид навчання дозволяє забезпечити інтенсивний, диференційований та короткотерміновий характер навчання; реалізувати діяльнісний підхід до навчального процесу; приєднатися до процесу безперервної професійної освіти; отримати рівень фахової підготовки, що відповідатиме вимогам конкретного робочого місця.

Професійне навчання робітників в умовах виробництва здійснюють педагогічні та інженерно-технічні працівники конкретного підприємства в межах спеціально створеного навчального підрозділу.

Особливого значення професійна підготовка на виробництві набуває в умовах впливу сучасних соціально-економічних тенденцій, пов'язаних із зміною вимог роботодавців до рівня підготовки виробничого персоналу, який багато в чому обумовлює якість кінцевої продукції власного виробництва; виведенням економіки з тіні, зростанням пропозиції робочої сили на ринку

праці через тривання економічної кризи та рецесію, проведення адміністративної, пенсійної, податкової реформ, збільшення кількості фахівців, готових працювати за робітничою професією та відсутність взаємодії між ринком парці та ринком освітніх послуг.

Основними проблемами, що стримують розвиток професійного навчання на виробництві сьогодні, є відсутність перспективних планів структурної й технологічної перебудови галузей економіки; цілісної системи професійної орієнтації населення щодо переваг навчання на виробництві; ефективного механізму управління системою навчання незайнятого населення; науково обґрунтованих критеріїв оцінювання якості.

Нові тенденції та ознаки професійно-технічної освіти, суттєво відрізняючи її від системи підготовки кваліфікованих робітників, яка існувала в Україні до 1991 р., зумовили необхідність формування адекватної часу системи управління цією ланкою освіти. Оновлення управлінської вертикалі відбувалося також через дію інших специфічних факторів політичного, економічного і соціального життя України після проголошення її незалежності.

12 грудня 1991 р. з метою забезпечення в країні єдиної системи освіти Указом Президента України було утворено Міністерство освіти України. Діючі до цього часу Міністерства народної та вищої освіти ліквідовувалися.

Новоствореному Міністерству освіти як центральному органу державної виконавчої влади в галузі освіти були делеговані такі функції в управлінні підготовкою робітничих кадрів: участь у виробленні та організація впровадження в життя державної політики в галузі професійно-технічної освіти; розроблення проектів законодавчих і нормативних актів України з питань функціонування діяльності закладів професійно-технічної освіти; створення, ліквідація та реорганізація державних професійно-технічних закладів освіти; здійснення ліцензування та атестації професійно-технічних закладів освіти; розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти, типових навчальних планів і програм, нормативних та

інструктивних документів щодо організації підготовки кваліфікованих робітників; державне інспектування професійно-технічних закладів освіти всіх форм власності; організація інформаційного забезпечення і статистичного обліку в системі професійно-технічної освіти; організація науково-методичного забезпечення системи професійно-технічної освіти, впровадження у практичну діяльність закладів професійно-технічної освіти досягнень науки, техніки і технології, передового педагогічного і виробничого досвіду; визначення нормативів і здійснення в обсягах, визначених бюджетом, матеріально-технічного і фінансового забезпечення державного сектора професійно-технічної освіти; організація атестації інженерно-педагогічних працівників.

Позитивно оцінюючи факт створення єдиної керівної ланки освіти, слід зауважити, що з перших кроків під управлінським впливом новоствореної структури опинилися такі напрями діяльності і відносини у сфері підготовки робітників, які, з огляду на нові соціально-економічні реалії, повинні регулюватися виключно дією економічних законів та кон'юнктурою ринку праці. Так, історичний досвід свідчить, що саме на ринкові відносини покладається здійснення функцій природного регулятора праці, пропорцій підготовки та розподілу трудового потенціалу, змісту та якості підготовки кваліфікованих робітників. Особливого значення у цей період набуває економічна складова системи підготовки виробничого персоналу, яка реалізується засобами господарського механізму. Тому важливим завданням всієї вертикалі органів управління професійною підготовкою робітників повинна стати адаптація господарського механізму цієї системи до функціонування в ринкових умовах, у його гнучкому реагуванні на виклики місцевого та національного ринків праці, а також коливання товарного і фінансового ринків. Однак, такий напрям управлінської діяльності нормативними документами не передбачався і у практичній роботі знаходився поза увагою виконавців.

Головним в змісті діяльності обласних (міських) органів управління освітою щодо системи підготовки робітничих кадрів була організація діяльності закладів професійно-технічної освіти та контроль за їх роботою.

Водночас вони не мали офіційно визначених повноважень для вирішення важливих проблем адаптації професійно-технічних закладів освіти до ринкової економіки, а саме: розширення господарської та фінансової самостійності закладів освіти на основі використання економічних методів управління; удосконалення організації управління профтехшколою, зокрема, шляхом створення нових структур, заснованих на госпрозрахунковій та комерційній діяльності; розвиток навчальних закладів, що здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників на комерційних засадах; розвиток різних типів навчальних закладів та форм їх інтеграції на договірній і госпрозрахунковій основі; надання посередницької допомоги профтехучилищам з метою їх виходу на фондові і товарні біржі для відтворення своєї матеріально-технічної бази; розроблення довготривалих і короткотривалих економічних нормативів із бюджетної частини фінансово-господарської діяльності профтехучилищ; визначення складу та обсягів державного замовлення для професійно-технічних училищ тощо.

Результатом пошуку оптимальної моделі управління підготовкою робітничих кадрів стало створення в окремих областях України спеціалізованих управлінських структур – Комітетів з професійної освіти, яким було делеговано ряд функцій з управління місцевими професійно-технічними закладами освіти.

Масштабні зміни у розвитку українського суспільства, освіти і науки протягом першого десятиліття XXI ст. не могли не позначитися на змісті, методах та напрямку розвитку сфери підготовки кваліфікованих робітників. Економічні і соціальні процеси, які тривають в Україні і світі, прискорювали відмерання старих ознак та обумовлювали виникнення нових процесів і тенденцій життєдіяльності цієї важливої освітянської галузі. Почали

оновлюватися, набувати нового змісту традиційні та виникати нові напрями діяльності.

Головним завдання системи професійно-технічної освіти нині залишається створення умов для її інноваційного розвитку і на цій основі підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників. Основний контекст проблем щодо розвитку професійно-технічної галузі освіти у цьому напрямі полягає у першочерговому вирішенні цілого ряду важливіших завдань.

Необхідно усунути дисбаланс між ринком освітніх послуг і ринком праці, об'єктивними причинами якого є, в першу чергу, відсутність прогнозування розвитку ринку праці на національному, регіональному, місцевому та галузевому рівнях, а також науково обґрунтованої методології визначення обсягів підготовки кваліфікованих робітників у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. У свою чергу, планування прийому молоді для навчання за державним замовленням на основі науково обґрунтованих показників сприятиме ефективному використанню коштів державного бюджету, дозволить покращити працевлаштування та зменшити рівень безробітних серед випускників.

Термінового врегулювання потребують суперечності між вимогами суспільства до функціонування системи професійно-технічної освіти як цілісної системи та недосконалим нормативно-правовим, науково-методичним і кадровим забезпеченням.

Вимагають невідкладного вирішення наявні сьогодні протиріччя між потребами в модернізації матеріально-технічної бази ПТНЗ, визначення змісту освіти і навчання й низьким рівнем активності у цьому процесі роботодавців та громадських організацій; необхідністю приведення змісту професійно-технічної освіти у відповідність до потреб сучасного виробництва та відсутністю єдиного підходу щодо розроблення національної системи кваліфікацій; потребами в професійному навчанні дорослого населення та недосконалістю системи їх підготовки; необхідністю якісних

змін в управлінні системою профтехосвіти та відсутністю дієвого механізму соціального партнерства.

Тому, сьогодні діяльність педагогічних колективів, навчально (науково)-методичних служб, регіональних органів управління освітою спрямовується на інноваційний розвиток та підвищення якісного рівня освітніх послуг шляхом: забезпечення належної якості й доступності професійно-технічної освіти, оновлення її змісту; розроблення сучасних державних стандартів професійно-технічної освіти та поліпшення та оновлення навчально-методичного забезпечення; утворення центрів із впровадження інноваційних технологій на базі державних професійно-технічних навчальних закладів; упровадження у навчально-виробничий процес інформаційно-комунікаційних технологій; удосконалення системи управління професійно-технічною освітою, її децентралізація з передачею деяких функцій держави у цій сфері професійно-технічним навчальним закладам; модернізація мережі навчальних закладів з урахуванням розвитку економіки країни та регіональних ринків праці, зміцнення їхньої матеріально-технічної бази; запровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій, розроблення навчальних планів та навчально-планової документації для соціальних партнерів; інформаційне і навчально-методичне забезпечення навчально-виробничого процесу; координація діяльності методичних та навчальних установ з питань підготовки робітничих кадрів; впровадження інноваційних освітніх технологій, нових форм і методів професійної підготовки, удосконалення системи підготовки й підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до потреб сучасного виробництва; забезпечення участі роботодавців, їх організацій та об’єднань у навчальному процесі з підготовки кваліфікованих робітників з метою удосконалення навчальних програм, розроблення та впровадження державних стандартів з конкретних професій; поширення передового педагогічного і виробничого досвіду; підвищення престижності робітничих професій, проведення професійної орієнтації

молоді на робітничі професії; забезпечення фінансово-економічної діяльності професійно-технічних закладів освіти і навчання та здійснення соціального захисту учасників навчального процесу.

Міністерством освіти і науки України, Міністерством освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, департаментами (управліннями) освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, навчальними закладами й установами професійно-технічної освіти проводиться робота з виконання Конституції України, законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про професійний розвиток працівників», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», Указу Президента України від 12.03.2012 р. № 187/2012 «Про національний план дій на 2012 рік» щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки, Постанови Кабінету України від 13.04.2011 р. № 495 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр.» та інших нормативно-правових документів, покликаних сприяти подальшому розвитку і вдосконаленню професійно-технічної освіти. У 2012 р. прийнято шість законів України, спрямованих на удосконалення організації професійної освіти і навчання як у навчальних закладах, так і на виробництві.

Так, з метою модернізації управління системою професійно-технічної освіти 20 листопада 2012 р. прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою», реалізація якого становитиме важливий етап розвитку галузі. Цим Законом внесено зміни до законів «Про місцеве самоврядування в Україні» та «Про професійно-технічну освіту», якими уточнюються повноваження органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади у сфері управління професійно-технічною освітою, порядок призначення та вимоги до керівника професійно-технічного навчального закладу, форми контролю знань, умінь та навичок учнів навчальних закладів тощо. Законом створюються умови для оперативного прийняття управлінських рішень щодо

професійно-технічної освіти та її фінансового забезпечення, посилення ролі місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у формуванні робітничого потенціалу країни з урахуванням потреб регіонів у кваліфікованих робітниках.

Подальшому удосконаленню механізму державного замовлення сприятиме прийнятий Верховною Радою 20 листопада 2012 р. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів».

Наказом МОНмолодьспорту від 14.06.2012 № 694 затверджено Положення про навчально-практичний центр (за галузевим спрямуванням) професійно-технічного навчального закладу, завдяки якому ефективніше реалізовуватимуться завдання щодо впровадження у навчально-виробничий процес сучасних методик навчання, технологій, використання сучасного обладнання, інструментів і матеріалів.

Внесення змін до Національного класифікатора України «Класифікатор професій», що набрали чинності з 1 вересня 2012 р., дозволило запровадити навчання за новими сучасними професіями широкого профілю, які пов'язані з сферою обслуговування, налагодженням, регулюванням, монтажем, ремонтом обладнання, зварюванням, улаштуванням підлогових покриттів, впровадженням інформаційних та комунікаційних систем, програмного забезпечення тощо.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. врегульовано питання щодо обов'язкової сплати проходження виробничої практики учнями професійно-технічних навчальних закладів, а його прикінцевими положеннями внесено зміни до ст. 29 Закону України «Про професійно-технічну освіту».

У межах реалізації Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 рр. вперше впроваджено незалежну

кваліфікаційну атестацію випускників професійно-технічних навчальних закладів.

Триває процес удосконалення мережі державних професійно-технічних навчальних закладів, що передбачає укрупнення закладів освіти та гармонізацію їхньої структури у відповідності до загальнодержавних та регіональних економічних потреб. Створюються центри із впровадження інноваційних технологій, сучасних інформаційних і комунікаційних технологій навчання.

Започатковано та проведено ряд масових науково-практичних заходів, спрямованих на розвязання актуальних поточних завдань галузі: Всеукраїнські наради директорів закладів та установ професійно-технічної освіти щодо: впровадження дослідно-експериментальної роботи; розвитку навчально-виробничої та економічної діяльності, розширення переліку надання освітніх послуг; професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для агропромислового комплексу та переробної промисловості; формування сучасних підходів до професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для зварювального виробництва та впровадження у навчально-виробничий процес державного стандарту нового покоління з укрупненої професії «Зварник»; Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Інформаційні технології та вимоги сучасності у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів»; Всеукраїнський конкурс веб-сайтів професійно-технічних навчальних закладів та їх громадське рейтингове оцінювання; Відеоконференцію у Будинку Уряду «Впровадження нових державних стандартів професійно-технічної освіти» тощо.

Розвитку професійно-технічної освіти сприяла системна участь навчальних закладів в міжнародних проектах та у міжнародній виставковій діяльності.

Регіональними органами управління освітою здійснювалася реалізація державної політики розвитку професійно-технічної освіти, спрямованої на потреби особистості щодо отримання якісної освіти. На регіональному рівні

налагоджено співпрацю навчальних закладів із роботодавцями - замовниками робітничих кадрів, центрами зайнятості, управліннями праці та соціальної політики. Питання підготовки робітничих кадрів щоквартально заслуховувалися на засіданнях Міжгалузевих рад з професійно-технічної освіти, що функціонують при обласних державних адміністраціях. Сформовано систему ведення ділової документації, опрацювання нормативно-правових актів професійно-технічної освіти та здійснення контролю за їх впровадженням.

До управлінської діяльності активно залучалися громадські об'єднання: регіональні асоціації працівників професійно-технічної освіти, ради директорів професійно-технічних навчальних закладів, ради ветеранів профтехосвіти, учнівське самоврядування, батьківські комітети, піклувальні ради.

Нині в Україні здійснюють освітню діяльність 990 професійно-технічних навчальних закладів МОНмолодьспорту, де навчається понад 400 тисяч учнів та слухачів. У 348 професійно-технічних навчальних закладах готують робітничі кадри для промисловості, 55 - для транспорту та зв'язку, 182 - для будівництва, 155 - для сфери послуг, 250 - для агропромислового комплексу.

Діюча мережа професійно-технічних навчальних закладів включає в себе 185 вищих професійних училищ; 60 центрів професійно-технічної освіти; 477 професійних ліцеїв; 146 професійно-технічних училищ; 75 навчальних центрів при установах виконання покарань та 47 структурних підрозділів вищих навчальних закладів.

Разом з тим, враховуючи потребу ринку праці у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та з метою оптимального використання фінансових, кадрових, методичних, навчальних ресурсів, протягом 2012 р. припинено діяльність 10 професійно-технічних училищ шляхом приєднання їх до більш потужних закладів, змінено тип та назву ще 10 профтехучилищ.

Виробниче навчання майбутніх кваліфікованих робітників здійснюється на базі 7 тисяч навчальних майстерень, а також у цехах і навчальних дільницях підприємств, організацій різного галузевого спрямування. Контингент учнів і слухачів професійно-технічних навчальних закладів становить всього 419,5 тис. осіб. Кожний другий учень за час навчання отримує дві та більше професій, що підвищує мобільність випускників на ринку праці. Важливим завданням залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту з огляду на потреби регіонів у робітничих кадрах.

Поряд з основною функцією професійно-технічна освіта виконує важливі функції соціального захисту підлітків, оскільки забезпечує умови для навчання осіб обмеженими фізичними можливостями, дітей-сиріт та тих, які залишилися без батьківського піклування. Так, у профтехучилищах навчаються: діти-сироти та діти, які залишилися без батьківського піклування - 17,7 тис. осіб (4 відсотка); діти, які мають одного з двох батьків - 62,2 тис. осіб (15 відсотків); діти з малозабезпечених сімей - 26,9 тис. осіб (7 відсотків); особи з фізичними та розумовими вадами - 4,9 тис. осіб (1,2 відсотків).

Підготовка кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах здійснювалася за більш як 520 професіями. Найбільш масовими серед них є кухар, водій автотранспортних засобів, електрослюсар, слюсар з ремонту автомобілів, електрогазозварник, перукар, лицювальник-плиточник та ін.

На жаль, декілька років поспіль повторюється ситуація, пов’язана з надлишковою підготовкою у ПТНЗ робітників за професіями: перукар, бармен, офіціант та ін. Як результат, на обліку державної служби зайнятості перебуває в середньому до 15 відсотків випускників.

У 2012 р. вперше для професійно-технічних навчальних закладів сформовано та реалізовано державне замовлення на підготовку робітників високого рівня кваліфікації з технологічно складних та наукоємних професій

і спеціальностей з отриманням високих робітничих розрядів та освітньо-кваліфікаційного рівня «молодшого спеціаліст».

Динаміка працевлаштування випускників державних професійно-технічних навчальних закладів за останні роки залишається стабільною і дорівнює майже 85 відсоткам. Випуск кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах у 2012 р. становив 181,8 тис. осіб, причому половина випускників разом з професією отримала повну загальну середню освіту.

Навчальний процес у професійно-технічних навчальних закладах здійснюють 48,9 тис. педагогічних працівників, з них 17,2 тис. викладачів (35 відсотків), 22,8 тис. майстрів (46 відсотків).

Серед педагогічних працівників мають четвертий і вище робітничий розряди майже 21 тис. осіб, кожний четвертий з них здобув робітничу кваліфікацію з двох і більше професій (12 тис. осіб). 70 відсотків педагогічних працівників мають освітній рівень від бакалавра до магістра, 30 відсотків (майстри виробничого навчання) - освітній рівень молодшого спеціаліста. Більше 340 педпрацівників є депутатами місцевих рад, 183 мають наукові ступені та вчені звання. За 2012 р. кількість викладачів з вищою кваліфікаційною категорією зросла на 8 відсотків, викладачів з педагогічним званням - на 10 відсотків, майстрів з педагогічним званням на 12 відсотків.

Реалізація державної політики в галузі професійно-технічної освіти щодо її науково-методичного забезпечення у 2012 р. була зосереджена на: оновленні змісту професійно-технічної освіти шляхом впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з окремих професій; розробленні робочих навчальних планів та навчально-планової документації; інформаційному та навчально-методичному забезпеченні навчально-виробничого процесу; координації діяльності методичних та навчальних установ з питань підготовки робітничих кадрів; впровадженні інноваційних освітніх технологій, нових форм і методів професійної підготовки учнів

професійно-технічних навчальних закладів; поширенні передового педагогічного і виробничого досвіду.

З метою забезпечення якісної підготовки робітничих кадрів, підвищення економічної ефективності освіти, дотримання єдиних вимог щодо запровадження в Україні Міжнародної стандартної класифікації освіти розроблено, затверджено та впроваджено 259 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій, у тому числі за галузевим спрямуванням: сільське господарство та переробна галузь - 42; торгівля та сфера послуг - 24; комунальне господарство - 13; добувна промисловість - 17; промисловість - 92; будівництво - 24; транспорт - 35; специфічні - 4; зв'язок - 8.

Для профтехосвіти надзвичайно важливою є системна робота з впровадження Національної рамки кваліфікацій, участь у розробленні професійних стандартів і кваліфікацій, зміна підходів до розроблення державних стандартів з конкретних професій, що мають стандартизувати не процес, а результати навчання. Тому на виконання Національного плану дій на 2012 р. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», а також Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій, затвердженого наказом МОНмолодьспорту і Мінсоцполітики від 20.04.2012 № 488/225 започатковано роботу зі створення державних стандартів професійно-технічної освіти з робітничих професій.

Слід зауважити, що розроблення нових професійних стандартів, які стали альтернативою діючим ще з радянських часів кваліфікаційним характеристикам, здійснюється на основі модульно-компетентнісного підходу, який реалізує наступні принципи: системність, що забезпечує формування змісту професійної підготовки з певної професії як системи взаємопов'язаних структурних компонентів державних стандартів професійно-технічної освіти; гнучкість, що дозволяє змінювати зміст і терміни оволодіння професією відповідно до вимог ринку праці, запитів

роботодавців, потреб особистості; прозорість, згідно з яким забезпечується чіткий й зрозумілий опис кінцевих результатів, вимог, понять, термінів; безперервність, згідно з яким забезпечується наступність в оволодінні новими знаннями, вміннями, компетенціями впродовж професійної діяльності; індивідуалізація, що передбачає організацію навчального процесу з урахуванням особистісних (індивідуальних) потреб; орієнтація на кінцевий результат, що визначає відповідність кінцевих навчальних результатів запланованим.

Підготовка конкурентоспроможних на ринку праці робітників залежить від володіння ними прогресивними виробничими технологіями, вміння використовувати у своїй роботі новітні матеріали, інструментарій, обладнання та пристрої. Саме цим опікується зростаюча мережа навчально-практичних центрів ПТНЗ. На сьогодні створено та понад 75 навчально-практичних центрів (у тому числі 5 створено у 2012 р.), з яких: у будівельній галузі - 51 (67 відсотків від загальної кількості); у сфері послуг - 9 (12 відсотків); у агропромисловому комплексі - 8 (10 відсотків); у промисловості - 5 (7 відсотків); у машинобудівній галузі - 3 (4 відсотки). Перелік робітничих професій, за якими здійснюється навчання у таких центрах постійно збільшується у відповідності до вимог та потреб ринку праці. Цілеспрямованому провадженню цієї роботи безумовно сприяло Положення про навчально-практичні центри (за галузевим спрямуванням) ПТНЗ, яке було затверджене наказом МОНмолодьспорту України від 14.06.2012 р. Найбільшу кількість навчально-практичних центрів створено у Дніпропетровській обл. (15), Чернігівській (8), Львівській та Луганській (по 5), Тернопільській, Донецькій та Автономній Республіці Крим (по 4 відповідно).

Впровадження сучасних інноваційних педагогічних технологій здійснюється у 17-ти професійно-технічних навчальних закладіах у рамках виконання експериментально-дослідної роботи всеукраїнського рівня за напрямами «Менеджмент освіти», «Модульне навчання», «Інформаційні

технології», «Підвищення кваліфікації педпрацівників», «Соціальне партнерство», «Соціальна адаптація». «Державні стандарти професійно-технічної освіти».

Важливою складовою оновлення змісту професійно-технічної освіти, впровадження в навчальний процес інноваційних освітніх технологій є забезпечення ПТНЗ сучасними засобами навчання, інформатизації та комп'ютеризації, головним показником чого має бути використання Інтернет-технологій.

Нині до мережі Інтернет підключено 99 відсотків ПТНЗ, 55 відсотків учнівських гуртожитків обладнані робочими місцями з підключенням до мережі Інтернет; 50 відсотків профтехучилищ активно використовують локальні мережі як у навчально-виробничому, так і у адміністративно-управлінському процесі, а 80 відсотків професійно-технічних навчальних закладів мають власні веб-сайти.

До процесу Інтернет-навчання долучено кадровий склад педагогічних та інженерно-технічних працівників навчальних закладів. Прикладом ефективного оволодіння педагогічними працівниками навичками використання ІКТ у навчальному процесі є програма Інтел «Навчання для майбутнього», учасником якої з 2007 р. стала система професійно-технічної освіти. У більшості регіонів така робота здійснюється кваліфікованими тренерами-методистами на базі опорних училищ. Загальна кількість педагогічних працівників ПТНЗ, які пройшли навчання за цією програмою за останні 5 років складає 9,8 тис. осіб, у тому числі у 2012 р. підготовлено 1010 спеціалістів з числа викладачів ПТНЗ.

У 2012 р. вперше проведено моніторингове дослідження щодо рівня володіння інформаційно-комунікаційнимн технологіями 4-х категорій педагогічних працівників ПТНЗ. За результатами моніторингу 38 відсотків директорів ПТНЗ мають початковий рівень підготовки, 52 відсотки є активними користувачами і 10 відсотків - експертами. Серед заступників директорів ПТНЗ такі показники складають відповідно - 36, 53 та 11

відсотків; серед викладачів - 43, 46 та 11 відсотків, а майстри виробничого навчання продемонстрували рівень опанування ІКТ у межах 48, 43 та 9 відсотків.

Протягом 2012 р. особливу увагу було зосереджено на підготовці якісних, сучасних рукописів підручників для професійно-технічних навчальних закладів, передбачених Галузевою цільовою програмою «Підручник для професійно-технічних навчальних закладів», у першу чергу, з пріоритетних професій машинобудування, металообробки, приладобудування, видобувної промисловості, транспорту і зв'язку, агропромислового комплексу. Підвищено вимоги до наукового, навчально-методичного та поліграфічного рівня навчальної літератури для професійно-технічних навчальних закладів. Внесено зміни до складу науково-методичних комісій з професійно-технічної освіти науково-методичної ради МОНмолодьспорту України. Масштабна робота здійснюється з розроблення та впровадження у навчальний процес сучасних електронних підручників.

Для участі у зовнішньому незалежному оцінюванні рівня загальної підготовки у 2012 р. зареєструвалося 13644 учнів професійно-технічних навчальних закладів, що складає 11,2 відсотка від загальної кількості випускників ПТНЗ (у 2011 р. - 21726 осіб). За результатами вступних іспитів до вищих навчальних закладів було прийнято 6759 випускників системи професійно-технічної освіти України.

Розбудова об’єднаного європейського освітнього простору на основі спільних принципів, цілей та людських цінностей сприяє активній співпраці закладів професійно-технічної освіти України з навчальними закладами, фондами та установами багатьох країн світу щодо забезпечення якості навчання та підготовки конкурентоспроможного випускника. Ця робота триває, збільшуючи кількісні та якісні показники, зокрема з такими країнами, як Канада, США, Австрія, Велика Британія, Італія, Німеччина, Польща, Болгарія, Росія, Білорусія, Естонія та ін. Міжнародне співробітництво в

галузі професійної освіти і навчання здійснюється сьогодні у формі реалізації спільних проектів, ділових контактах, угодах тощо.

У 1912 р. продовжувалася співпраця з Європейським Фондом освіти (ЄФО), у рамках якої протягом 1996-2007 рр. було реалізовано відомі проекти «Реформування професійно-технічної освіти в Україні», «Підприємництво в професійній освіті та навчанні» та багато ін.

У рамках реалізації «Туринського процесу», який передбачає аналіз систем професійної освіти і навчання країн - партнерів ЄФО, заснованих на зборі статистичних показників, підготовлено звіт України у галузі професійної освіти і навчання.

Триває впровадження пілотного проекту ЄФО «Покращення системи професійно-технічної осипи шляхом прогнозування та адаптації вмінь і навичок, соціального партнерства й удосконалення використання ресурсів», який передбачає створення регіональної мапи суб'єктів ПТО з метою кореляції їх функцій з потребами роботодавців.

На підтримку реформування системи освіти у відповідності до міжнародних вимог перманентного навчання започатковано твінінг-проект «Модернізація законодавчих стандартів і принципів освіти та навчання відповідно до Європейської політики навчання впродовж життя». Проект передбачає; огляд українського законодавства у галузі професійно-технічної освіти та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення на основі досвіду Європейського Союзу, підтримку стратегії щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій, розроблення та застосування системи і критеріїв забезпечення якості професійно-технічної освіти.

У листопаді 2012 р. розпочалася реалізація українсько-канадського проекту «Навички для працевлаштування», що здійснюватиметься протягом 2012-2016 рр. Монмолодьспортом України спільно з Саскачеванським інститутом прикладних наук і технологій на базі трьох партнерських навчальних закладів у м. Львові, м. Івано-Франківську, м. Києві. Мета проекту полягає створенні умов для збільшення рівня зайнятості населення у

малих і середніх підприємствах Київської, Львівської та Івано-Франківської обл.

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту є одним із учасників Проекту ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами».

З 2005 р. по 2012 р. під егідою Монмолодьспорту України плідно тривав українсько-канадський проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні» у рамках якого: підготовлено 20 публікацій навчальних матеріалів та посібників, у тому числі з питань розроблення стандартів профтехосвіти відповідно до потреб ринку праці та на основі компетентнісного підходу, а також з питань управління ПТНЗ; проведено понад 100 семінарів і тренінгів для представників регіональних управлінь освітою та навчально (науково)-методичних центрів (кабінетів) профтехосвіти з питань управління ПТНЗ, вивчення ринку праці, застосування ІКТ у профтехосвіті, забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості; організовано 8 навчальних поїздок до Канади й Центральної та Східної Європи; реалізовано програму підготовки слухачів Школи резерву керівників професійно-технічних навчальних закладів; створено національний веб-портал професійно-технічної освіти www.proftechosvita.org.ua; здійснено технічне оснащення регіональних навчально (науково)-методичних центрів (кабінетів) профтехосвіти.

Загалом нині Міжнародне співробітництво системи професійно-технічної освіти України здійснюється у 15-ти регіонах майже 60-ма професійно-технічними навчальними закладами з профільними інституціями 19-ти країн світу.

Реалізуючи свою найважливішу функцію із забезпечення всіх галузей економіки держави якісним кадровим потенціалом, який дозволив би Україні долучитися до сучасних інтеграційних процесів глобалізованого світового співтовариства, професійно-технічна освіта України формулює власні основні завдання на найближчий період своєї діяльності:

- безумовна реалізація положень Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 рр.;

- забезпечення належної якості та доступності професійно-технічної освіти, оновлення змісту, розроблення сучасних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління на професії, що користуються попитом на сучасному ринку праці та оновлення навчально-методичного забезпечення; упровадження у навчально-виробничий процес інформаційно-комунікаційних технологій;

- впровадження інноваційних освітніх технологій, нових форм і методів професійної підготовки, удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;

- удосконалення системи управління професійно-технічною освітою, кадрової політики, фінансово-економічної діяльності професійно-технічних навчальних закладів та соціального захисту учасників навчального процесу;

- здійснення нормативно-правового і матеріально-технічного забезпечення;

- модернізація мережі професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням розвитку економіки країни та регіональних ринків праці, зміцнення їх матеріально-технічної бази;

- підвищення престижності робітничих професій, проведення всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів та проведення професійної орієнтації молоді;

- створення у кожному регіоні навчально-практичних інноваційних центрів профтехучилищ за відповідним галузевим спрямуванням, забезпечення їх сучасною технікою, обладнанням та устаткуванням;

- створення індустрії засобів навчання, забезпечення інформатизації та комп'ютеризації навчальних закладів, видання сучасних підручників та навчальних посібників;

- забезпечення участі роботодавців, їх організацій та об'єднань у навчальному процесі професійно-технічних навчальних закладів з метою вдосконалення навчальних програм, розробленні та погодженні державних стандартів з конкретних професій, кваліфікаційних характеристик тощо;

- поширення передового педагогічного досвіду.

Література

1. Батышев С.Я. Подготовка робочих кадров / С.Я. Батышев М.: Экономика, 1984. – 248 с.

2. Веселов А. Низшее профессионально-техничекое образование в РСФСР : очерки по истории профтехобразования / А. Веселов. – М. : Труд-резервиздат, 1955. – 328 с.

3. Веселов А. Профессионально-техническое образование в СССР : очерки по истории среднего и низшего профтехобразования / А. Веселов. – М. : Профтехиздат, 1961. – 435 с.

4. Даниленко В. Сталінізм на Україні: 20–30 роки / В. Даниленко, Г. Касьянов, С. Кульчицький. – К. : Наукова думка, 1991. – 344 с.

5. Іванцова Н.І. Розвиток професійної робітничої освіти без відриву від виробництва у 1921–1930 рр. в Україні : дис… канд. істор. наук : 07.00.01. / Н. І. Іванцова. – Х., 2008. – 274 с.

6. Іванченко Р. Історія без міфів / Р. Іванченко. – К. : МАУП, 2007. – 606 с.

7. Інформаційно-аналітичні матеріали: за підсумками роботи професійно-технічних закладів м. Києва у 2012-2013 н.р. та основні завдання столичної профтехосвіти на 2013-2014 н.р. – К.: Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у м. Києві, 2013. – 164 с.

8. Касьянов Г.В. Сталинизм и украинская интеллигенция (20-3-е гг.) / Г.В. Касьянов, В.М. Даниленко. – К.: Наукова думка, 1991. – 95 с.

9. Коханко О.М. Становлення і розвиток підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в Україні з середньою освітою в Україні (1969–1994) : дис... канд. пед. наук : 13.00.01. – К., 1995. – 299 с.

10. Кравченко Б. Соціальні зміни і національна свідомість в Україні XX ст. / пер. з англ. – К. : Основи, 1997. – 423 с.

11. Кремень В. Україна: ідентичність у добу глобалізації (начерки мегадисциплінарного дослідження) / В. Кремень, В. Ткаченко. – К.: Тов-во «Знання» України, 2013. – 415 с.

12. Лановик Б. Історія господарства, Україна і світ : підручник / за ред. Б. Лановика / Б. Лановик, З. Матисякевич, Р. Матейко. – К. : Вища школа, 1995. – 480 с.

13. Лікарчук І.Л. Міністри освіти України: В 2 т. — Т. 1. (1917-1943 рр.). — [Монографія]. - К. : Видавець Ешке О. М., 2002. - 327с.

14. Лікарчук І. Л. Міністри освіти України: В 2-х т. — Т. 2. (1943—2007 рр.) — [Монографія]. — К.: ВидавецьЕшке О. М., 2010. — 592 с.

15. Лікарчук І. Проблеми підготовки робітничих кадрів в Україні (1920–1929 рр.) / І. Л. Лікарчук. – К. : Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, 1996. – 206 с.

16. Лікарчук І.Л. Професійно-технічна освіта України: історичний шлях і перспективи: монографія / І.Л. Лікарчук. – К.: Педагогіка, 1999. - 288 с.

17. Лікарчук І.Л. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні: педагогічний аспект (1888–1998 роки) : дис… д-ра пед. наук : 13.00.04. / І. Л. Лікарчук. – К. : Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, 1999. – 475 с.

18. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: монографія / Н.Г. Ничкало. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 200 с.

19. Падун Н. Зміст та форми організації навчально-виховного процесу в професійно-технічних навчальних закладах України (1929–1940) : дис... канд. пед. наук. : 13.00.01. / Н. О. Падун. – К., 1993. – 255 с.

20. Професійно-технічна освіта : інформаційно-аналітичний матеріал за 2012 рік – К.: Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у м. Києві, 2013. – 32 с.

21. Профтехосіта України: ХХ століття : енциклопедичне видання / за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Видавництво «АртЕк», 2004 – 876 с.

22. Пузанов М.Ф. Очерки истории профессионально-технического образования в Украинской ССР / М.Ф. Пузанов, Г.И. Терещенко. – К.: Вища школа, 1980. – 232 с.

23. Селецький А. Державні трудові резерви: ретроспективний погляд / А.В. Селецький // Професійно-технічна освіта. – 2010. - № 3. – С.24-27

24. Селецький А. Історіографія класифікацій організаційно-педагогічних форм з підготовки робітничих кадрів в Україні останньої чверті XIX – початку XX ст. / А.В. Селецький // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 2 / Інст-т проф.- тех. освіти НАПН України: [Ред. кол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ІПТО НАПН України, 2011. – С.82-93

25. Селецький А. Періодизація розвитку систем професійної підготовки робітничих кадрів в Україні / А.В. Селецький // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [редкол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 209-222.

26. Селецький А. Проблема взаємозв’язку інноватики і традицій у профтехосвіті України / А.В. Селецький // Новий колегіум. - 2011.- № 3 (64).- С. 65-68.

27. Селецький А. В. Професійна підготовка робітничих кадрів в Україні (1920-1959 рр.) : монографія / А.В. Селецький – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – 176 с.

28. Селецький А. Соціально-економічні та суспільно-політичні умови функціонування системи професійної підготовки робітничих кадрів в Україні у другій половині 20-х – на початку 30-х рр. ХХ століття / А.В. Селецький //

Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр.// [редколегія : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 4. – С. 106-119.

29. Селецький А. Теоретико-методологічні проблеми генезису системи підготовки робітничих кадрів в Україні / А.В. Селецький // Новий колегіум. - 2010.- № 3.- С. 3-7.

30. Сірополко С. Історія освіти на Україні / С. Сірополко. – Львів, 1937. – 174 с.

31. Сірополко С. Народна освіта на Совєтскій Україні / С. Срополко. – Варшава, 1934. – 240 с.

32. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

5. Сутність економічних основ професійного навчання персоналу на виробництві

Інвестиції в персонал відіграють все більш важливу роль у розробленні виробничих і соціальних показників, самої стратегії розвитку організації. Витрати підприємств на персонал у собівартості продукції та послуг повинні мати тенденцію до зростання. Питома вага витрат підприємств на персонал у валових витратах в умовах становлення економіки знань повинна мати виражену тенденцію до зростання. Цю тенденцію зумовлюють такі чинники:

- упровадження нової техніки й технології, які висувають більш високі вимоги до рівня компетентності працівників, збільшують витрати на безперервне навчання персоналу;
- зміни законодавства у сфері трудового права, освіти і науки, загальнообов'язкового державного соціального страхування, законодавства про зайнятість населення збільшують тарифи на соціальне страхування;
- реформування оплати праці спрямоване на підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати.

В цьому зв'язку актуальне значення набувають економічні основи професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві.

Професійне навчання персоналу — це цілеспрямований безперервний процес формування в працівників організації теоретичних знань, умінь і практичних навичок, комунікативної компетентності (необхідних для виконання їхній виробничих завдань і функцій) за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних персоналу. Воно дає працівникам можливість забезпечувати свій розвиток, адаптуватися до швидкозмінюваних виробничих процесів, впроваджувати інновації, управляти знаннями, одержувати інформацію про поточний стан організації, сприяє розумінню персоналом перспектив розвитку підприємства.

Підвищуючи рівень мотивації персоналу підприємства, професійне навчання забезпечує трудову самореалізацію особистості, здобуття першої чи нової професії або спеціальності на основі наявного освітнього рівня й досвіду попередньої практичної роботи, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності персоналу, прихильності працівників своїй організації. На підприємстві навчання робітників здійснюється шляхом первинної професійної підготовки робітників, їхньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації.

Первинна професійна підготовка робітників — це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної трудової діяльності в організації.

Перепідготовка робітників — це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які вже здобули первинну професійну підготовку в професійно-технічних навчальних закладах.

Підвищення кваліфікації робітників — це професійно-технічне навчання робітників, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше здобуті працівниками знання, уміння та практичні навички на рівні вимог сучасного виробництва або сфери послуг.

Професійне навчання робітників сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови на підприємстві. Усе це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує поліпшення результатів фінансової діяльності організації. За таких умов професійне навчання робітників є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої сучасної організації, посилення її конкурентоспроможності на ринку.

Водночас професійне навчання робітників сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію через засвоєння нових знань, умінь і навичок, отримують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у разі безробіття внаслідок звільнення з підприємства навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу, а отже, й забезпечити працевлаштування інших громадян.

Чимало громадян високо оцінюють можливість підвищення свого рівня професійного розвитку. Це нерідко відіграє вирішальну роль у прийнятті ними рішення щодо працевлаштування на конкретному підприємстві. Виграє у цьому разі й суспільство загалом, оскільки зростає освітній потенціал України, збільшується продуктивність суспільної праці без залучення значних бюджетних коштів.

Професійне навчання персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах з людьми. У результаті поліпшується соціально-психологічний клімат в організації, підвищується мотивація працівників до праці, їх лояльність та вірність цілям і стратегічним завданням компанії, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плинність робітничих кадрів.

Професійний розвиток особистості та персоналу є основними показниками прогресивності суспільства, людського розвитку і вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу подальшого розвитку персоналу. В Україні для більш точного визначення регіонального людського розвитку, зокрема індексу рівня освіченості, поряд з часткою осіб із освітою не нижче «базова вища освіта» серед населення 25 років і старше, середньої тривалості навчання осіб віком

25 років і старше, слід враховувати також показник «частка осіб, які проходять професійне навчання на виробництві, серед зайнятого населення».

Планування, організація, мотивація та контроль розвитку персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою стають важливими функціями служби персоналу. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання, запровадження інноваційної моделі економіки.

Для забезпечення єдиного методологічного підходу до визначення фактичної вартості робочої сили, інвестицій у персонал підприємствами незалежно від форми власності й господарювання затверджено Інструкцію щодо заповнення державного статистичного спостереження № 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили». Вона становить основу для порівняльного аналізу вартості витрат роботодавця на робочу силу та доходів найманого персоналу на підприємствах за видами економічної діяльності й регіонами з метою прийняття рішень у сфері розвитку персоналу. При визначенні вартості робочої сили у ній використана міжнародна стандартна класифікація витрат на робочу силу.

Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати. Воно охоплює: пряму оплату праці за виконану роботу; витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; премії та нерегулярні виплати; заробітну плату у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошових формах; витрати на забезпечення працівників житлом; витрати на соціальне забезпечення працівників; витрати на професійне навчання; витрати на культурно-побутове обслуговування; податки, що відносяться до витрат на робочу силу, та інші витрати.

Витрати організації на професійний розвиток персоналу, можна простежити за складовими групами вартості робочої сили. Так, у групі «Пряма оплата праці» до витрат на розвиток персоналу відносять оплату праці кваліфікованих робітників, керівників і фахівців підприємства,

залучених без звільнення від основної роботи для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, для керівництва виробничою практикою студентів, для навчання учнів загальноосвітніх шкіл.

У групі «Оплата за невідпрацьований час» до витрат на професійний розвиток персоналу належать суми, виплачені особам, які проходять навчання для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва.

Група витрат на робочу силу «Витрати на професійне навчання» містить суми коштів на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів та установ з підвищення кваліфікації, на професійну підготовку й перепідготовку. Істотну частку інвестицій у персонал становлять витрати на організацію навчального процесу: на утримання навчальних будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання учнів і слухачів, оплату праці викладачів, які не перебувають у обліковому складі працівників підприємства, та ін.

Зазначена група витрат на робочу силу містить суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і фахівцям з вищою освітою підприємства за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі професійного навчання персоналу. До цієї групи витрат відносять оплату навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих навчальних закладах, аспірантурі чи докторантурі, а також без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах. До витрат на навчання належать виплати стипендій студентам, які направлені підприємством на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.

Інвестиції організації в розвиток персоналу крім витрат на навчання працівників охоплюють витрати на виробничу адаптацію персоналу, його атестацію та сертифікацію, планування трудової кар’єри та професійно-кваліфікаційне просування робітників і фахівців, формування резерву керівників та ін.

Стимулювання професійного навчання персоналу організацій регулюється Податковим кодексом України. Кодекс більш повно збалансував інтереси держави та бізнесу щодо підготовки робітників й інших категорій персоналу. Так, з метою посилення стимулювання роботодавців вкладати інвестиції у людський капітал в Податковому кодексі України передбачено без обмежень включати витрати на первинну професійну підготовку працівників робітничих професій безпосередньо на виробництві [3].

Разом з тим в Податковому кодексі України не відпрацьований механізм щодо надання дотацій та субсидій підприємствам, які навчають працівників. Тоді як у країнах з розвиненою ринковою економікою вже тривалий час використовується вказаний механізм і він позитивно себе зарекомендував на практиці. Тому варто передбачити такий механізм і в чинному Податковому кодексі України. Це важливо, оскільки нині організації неохоче витрачають кошти на професійне навчання персоналу.

Необхідною умовою відпрацювання механізму щодо надання дотацій та субсидій підприємствам, які навчають своїх працівників, є врахування у повному обсязі витрат на професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Однак на теперішній час в Україні відсутні методичні рекомендації щодо планування коштів, що виділяються на первинну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників та інших категорій персоналу і джерел фінансування витрат на вказані цілі.

Тому необхідно обґрунтувати основні напрями витрат організації на професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві, котрі враховували б сучасні ринкові реалії. Це обґрунтування має бути покладено в основу розроблення методичних рекомендації щодо планування коштів, що виділяються на первинну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників та інших категорій персоналу і джерел фінансування витрат на вказані цілі.

6. Визначення цілей навчання та потреби в підготовці кваліфікованих робітників, планування їхнього професійного навчання в організації

Професійне навчання персоналу на виробництві — це комплексний безперервний процес, що складається з кількох етапів. Організацію навчання персоналу показано на рисунку 1.

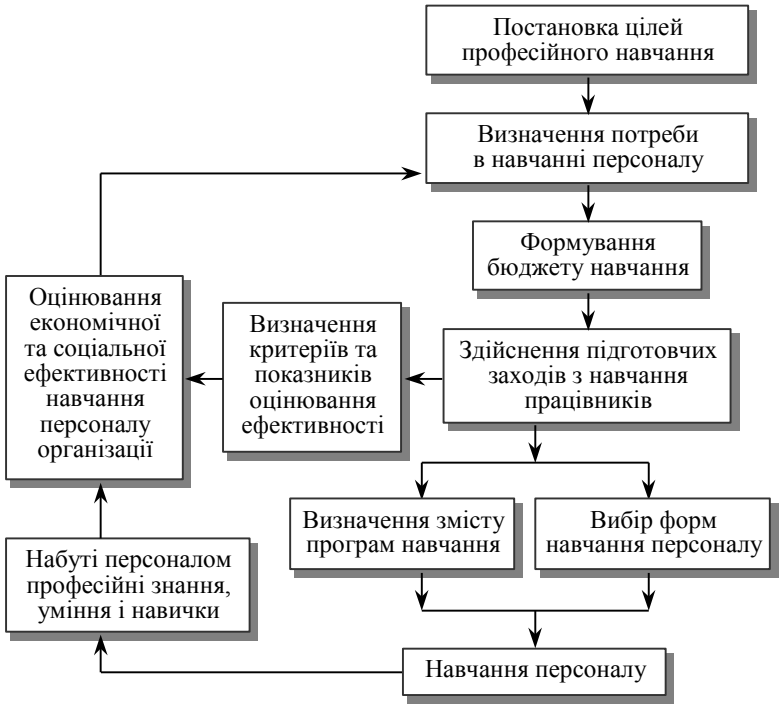

Рис. 1. Організація професійного навчання персоналу організації

Ключовим моментом в управлінні розвитком персоналу є етап постановки цілей навчання, визначення потреб організації в підготовці, перепідготовці й підвищенні кваліфікації працівників. У цьому зв’язку доцільно ґрунтовніше висвітлити ці та інші етапи навчання персоналу організації.

Основною метою навчання персоналу організації, що навчається, є підвищення вартості її людських ресурсів — людського капіталу. Досягнення цієї мети передусім залежить від того, наскільки цілі навчання відповідають стратегії розвитку персоналу та стратегії управління організації. Якщо ж навчання персоналу не відповідає стратегії управління організації, то воно може обернутися марним витрачанням коштів і втратою часу працівників.

При цьому дуже важливе значення має позитивне відношення топ-менеджерів, лінійних та функціональних керівників до навчання.

Проведення навчання персоналу, що не відповідає стратегії управління організації, не допомагає у вирішенні нагальних завдань, здебільшого завдає шкоди. Помилки під час визначення цілей виявляються в наведених нижче формах.

1. Здійснення навчання заради навчання. Така ситуація виникає тоді, коли керівники підрозділів організації недостатньо взаємодіють зі службою персоналу, працівниками підрозділу професійного навчання під час постановки цілей навчання персоналу. За таких умов визначення цілей навчання фактично здійснюється службою персоналу.

2. Проведення навчання за популярними та модними навчальними програмами, що безпосередньо не стосуються цілей і завдань організації. У цьому разі навчання розглядається працівниками як спосіб відволікання від роботи, здійснення туристичної поїздки з метою відпочинку тощо.

3. Нерівномірне охоплення навчанням різних категорій персоналу, коли на навчання переважно направляють одних і тих же працівників. За таких умов стратегічні цілі організації будуть досягнуті не повною мірою, оскільки розвиток значної частини персоналу (неохопленого навчанням) не відповідатиме стратегії управління організації.

Постановка цілей навчання вирішує такі завдання в організації:

визначення орієнтирів для розробки робочих навчальних планів і програм;

— з’ясування вимог до тих, хто проходитиме навчання;

— надання орієнтирів викладачам, майстрам виробничого навчання, працівникам служби персоналу, на що потрібно зосередити основні зусилля, тобто виділити пріоритети в процесі навчання;

— забезпечення відповідності між цілями навчання та формами й методами навчання персоналу.

Визначення потреби в підготовці персоналу — це встановлення невідповідності між знаннями, уміннями та навичками, які повинен мати персонал організації для виконання її поточних, середньострокових і перспективних цілей, та тими наявними знаннями, уміннями й навичками, які персонал має сьогодні. Визначення потреби в розвитку працівника здійснюється на всіх рівнях управління: організації, структурного підрозділу, окремого працівника (рис. 2).

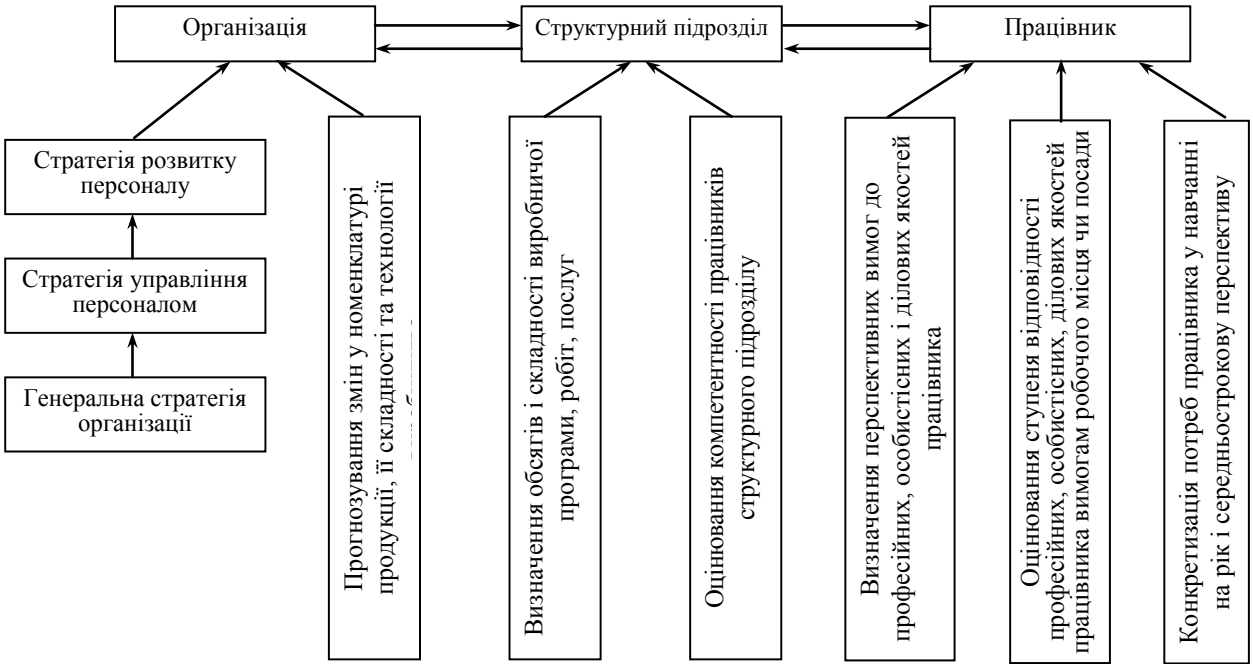

Рис. 2. Визначення потреб організації в професійному навчанні

Реалізація такого підходу до визначення потреби в підготовці персоналу організації вимагає спільних зусиль топ-менеджерів, служби персоналу (підрозділу професійного навчання), самого працівника та його безпосереднього керівника. Підрозділ навчання персоналу, визначаючи потребу в навчанні, враховує насамперед стратегію управління організацією та стратегію розвитку персоналу, оцінює рівні компетентності працівників. Рішення щодо визначення обсягів навчання за конкретними групами працівників відповідно до структурних підрозділів приймається після консультацій з лінійними керівниками.

На рівні організації, визначаючи потребу в навчанні персоналу, доцільно брати до уваги вплив зовнішнього середовища, стан конкурентної боротьби на ринку, розвиток техніки й технологій, що зумовлюють виникнення нової

продукції, послуг і нових видів діяльності, зміну організаційної структури, додаткову потребу в працівниках і джерелах її забезпечення.

Установлення потреби у підготовці персоналу на рівні структурного підрозділу здійснюється лінійним керівником цього підрозділу. Він проводить цю роботу виходячи з обсягів виробничої програми підрозділу, оцінювання професійного потенціалу своїх підлеглих у тісній співпраці зі службою персоналу організації.

У цьому зв'язку важливо здійснювати спостереження за роботою персоналу. Під час спостережень необхідно проаналізувати причини зниження середнього розряду робітників, відставання розряду робітників від розряду робіт. Іншими факторами, що зумовлюють потребу в навчанні, можуть бути зростання обсягів бракованої продукції й відходів з вини працівника, випадки порушення технологічної дисципліни, поломки обладнання та виробничого травматизму. Слід ураховувати виконання основних показників роботи структурного підрозділу, звернути увагу на кількість скарг покупців або клієнтів, втрату робочого часу, плинність кадрів, рівень виконання норм виробітку тощо.

Керівнику структурного підрозділу доцільно також з'ясувати такі питання: чи можуть його працівники заміщати відсутніх колег, чи не є аналогічні показники трудової діяльності в подібних підрозділах інших фірм вищими і т. п. Бажано також ураховувати вік, стать, стаж роботи, рівень професійної підготовки працівників. У процесі визначення потреби в навчанні у структурному підрозділі враховують результати оцінювання працівників (атестація та сертифікація персоналу), плани їх професійно-кваліфікаційного просування, підготовки резерву керівників.

На рівні працівника визначення потреби в навчанні здійснюється на основі складання індивідуального плану розвитку, врахування результатів атестацій і сертифікацій персоналу, планування трудової кар'єри. У цьому разі працівник визначає результативність функцій та операцій, які він здійснює в процесі виконання роботи. Посадова інструкція, профіль

професійної компетентності посади слугують йому корисним матеріалом для опису знань, умінь і навичок, мотивації, потрібних для підвищення ефективності праці. Для визначення потреби в навчанні доцільно також проводити спеціальні опитування працівників. Потреба працівника в навчанні має відбиватися в його індивідуальній заявці та пропозиціях.

Дедалі більшого значення мають набувати методи психологічного тестування персоналу. З їх допомогою визначається ступінь розвитку конкретних особистісних, ділових, професійно важливих якостей працівника. Порівняння результатів оцінювання працівника з портретом ідеального виконавця дає змогу визначити потребу в навчанні.

Визначаючи потреби в навчанні, варто ураховувати бажання підвищити кваліфікацію чи пройти перепідготовку самих працівників, їх реальні інтереси. Для цього необхідно створювати умови, що забезпечували б матеріальну та моральну зацікавленість персоналу в професійному розвитку. Навчання не дасть позитивних результатів, якщо працівники фірми будуть ставитися до нього як до «оплачуваних канікул» чи як до «покарання» [4, 153—154].

До факторів, що можуть зацікавити працівників взяти участь у навчанні, належать такі: мотив збереження свого робочого місця чи залишитися на посаді, яку обіймає; бажання отримати вищу посаду або перейти на іншу з метою реалізації свого трудового потенціалу; плани щодо збільшення розміру заробітної плати; зацікавленість самим процесом опанування нових знань, умінь і навичок; намір досягнення незалежності у процесі вирішення виробничих завдань; інтерес щодо встановлення в процесі навчання контакту з іншими учасниками програми.

Зведені воєдино потреби в навчанні працівників стають програмою навчання персоналу організації. Узагальнення впливу зазначених чинників повинне знаходити своє відображення у заявках керівників структурних підрозділів на навчання персоналу. Заявки на навчання працівників

складають керівники підрозділів і подають їх у визначені терміни до відділу розвитку персоналу.

Відділ розвитку персоналу аналізує заявки підрозділів, визначає пріоритети з урахуванням фінансових можливостей організації, виявляє обґрунтовану потребу в навчанні, вносить пропозиції щодо форм і часу проведення навчання працівників, його тривалості та складає проект плану розвитку персоналу на черговий плановий рік. Форму такого плану наведено в табл. 1.

Таблиця 1

РІЧНИЙ ПЛАН НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Структурні підрозділи	Вид навчання	План на рік, осіб	У тому числі по кварталах, осіб				Примітка
			I	II	III	IV	
Керівники, професіонали та фахівці							
Робітники							

Проект плану обговорюється на рівні управління організацією за участю керівників підрозділів. У разі потреби після обговорення до проекту плану вносяться корективи. При складанні плану вибір часу навчання слід здійснювати з врахуванням часу фактичної завантаженості працівників. Їх навчання бажано проводити у найбільш спокійні періоди роботи. Після чого перший керівник затверджує план розвитку персоналу на календарний рік. В організаціях, що динамічно розвиваються і випускають складну продукцію, крім оперативного доцільно складати середньострокові та перспективні плани розвитку персоналу.

Навчання персоналу пов’язане з великими витратами фінансових, матеріальних і людських ресурсів. Тому формування й контроль за витрачанням коштів на навчання є важливою функцією служби персоналу.

Бюджет навчання — це частина бюджету організації, що відображає відповідність надходжень і витрат на навчання персоналу. Три фактори суттєво впливають на розмір бюджету навчання: потреби самої організації в навчанні персоналу, фінансові можливості компанії, стимулювання

підготовки працівників організації з боку держави. Керівництво організації визначає обсяги коштів на навчання виходячи з фінансових можливостей і зіставляє їх з розмірами коштів, які необхідні для задоволення потреби в підготовці персоналу. У разі виявлення суттєвих розбіжностей між можливостями організації в здійсненні навчання з обсягами коштів, необхідних для задоволення потреби організації в навчанні персоналу, визначаються пріоритети в проведенні навчання.

На основі визначення потреби в навчанні організації, його бюджету служба персоналу здійснює комплекс підготовчих заходів з організації навчання. До них належать: підготовка положень та інструкцій з навчання персоналу, визначення змісту робочих програм навчання, вибір форм і методів навчання працівників, вивчення нового контингенту учнів, слухачів, укладання угод з навчальними закладами, установами, організаціями й підприємствами на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу тощо.

Структурний підрозділ навчання персоналу для визначення змісту програм навчання формулює конкретні цілі кожної навчальної програми. Цілі навчальної програми повинні бути конкретними та специфічними, орієнтувати на набуття працівниками умінь і практичних навичок, до того ж вони мають оцінюватися в процесі й після закінчення навчання. Наприклад, метою курсу навчання комерційних агентів автомобільного дилера є розвиток навичок з продажу певних моделей автомобілів у конкретній географічній зоні [4, 151].

Цілі навчальної програми мають бути чітко сформульовані, оскільки в цьому разі можна оцінити ефективність підготовки персоналу. Так, наприкінці навчання працівник повинен виробляти деталі, що відповідають стандартам якості, установленим для даного преса (або ще краще — для даного процесу), зменшити рівень повернення до 1% тощо [5, 293—294].

Навчальні плани й програми для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників є основними документами, відповідно

до яких здійснюється навчання персоналу. Розроблення навчальної програми передбачає визначення її змісту й вибір форм навчання.

Зміст навчання учнів і слухачів повинен визначатися стратегією управління організації. В організації, що навчається, він має забезпечити своєчасне оновлення й поглиблення знань, умінь і навичок працівників, бути актуальним. Інакше працівники навчатимуться за програмами, що вже втратили свою актуальність чи слабо пов'язані зі стратегією управління організацією.

Знання, уміння і навички, що формуються у працівників в результаті навчання мають бути затребуваними та своєчасними на їх робочих місцях. Оскільки незатребувана або передчасно за тривалий період часу отримана у процесі навчання інформація швидко забувається слухачами. Це знижує ефективність навчання і породжує негативне ставлення до нього з боку персоналу організації.

Служба персоналу під час розроблення робочих навчальних програм повинна дотримуватися таких вимог:

- забезпечувати формування професійних знань, умінь і навичок;
- відображати сучасний рівень наукових знань у сфері техніки й технології виробництва, організації праці та передового виробничого досвіду;
- забезпечувати послідовність підвищення кваліфікації працівників з їхньої підготовкою в системі професійно-технічної та вищої освіти;
- поєднувати професійне навчання з продуктивною працею;
- сприяти дотриманню трудової та виробничої дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- забезпечувати дотримання вимог охорони праці та правил її безпеки.

Робочі навчальні плани й програми для підготовки нових робітників в організації розробляються на основі типових програм зазвичай на перший розряд (клас, категорію) з професії. Для підвищення кваліфікації працівників

програми розробляються на кожний розряд з урахуванням логічної послідовності вдосконалення знань, умінь і навичок з наявної професії.

В організації в процесі визначення змісту робочих навчальних програм мають ураховувати цілі навчання конкретних категорій працівників, рівень їх освіти та професійної підготовки, досвід практичної роботи та рівень майстерності викладача й майстра виробничого навчання. Оскільки якість та результативність навчання, позитивне ставлення персоналу до навчання в значній мірі залежать від особистості викладачів, їх обізнаності зі специфікою роботи конкретного підприємства.

Якщо під час формування навчальних груп недостатньо враховано рівень освіти та підготовки учнів чи слухачів, то це може призвести до включення в одну групу новачків і досвідчених працівників. У результаті останні змушені будуть вивчати матеріал, який вони вже опанували раніше, що спричинить зниження мотивації до навчання.

Важливо адаптувати навчальну програму до конкретних умов організації. З цією метою доцільно використовувати метод пілотної групи. Суть його полягає у тому, що необхідно зібрати групу експертів (керівників підрозділів, найбільш кваліфікованих працівників), задіяних саме в тих процесах, на вдосконалення яких має бути спрямоване очікуване навчання решти працівників. З експертами доцільно обговорити цілі, завдання, особливості та очікувані результати від навчальної програми і під час проведення з ними пробного заняття адаптувати її до вимог підприємства.

У процесі розроблення робочих навчальних програм слід ураховувати складність матеріалу, що підлягає вивченню учнем чи слухачем. Більш складний навчальний матеріал потребує тривалішого часу для його опанування. З метою полегшення оволодінням складним навчальним матеріалом доцільно частіше використовувати наочні засоби та активні методи навчання.

Якість навчання персоналу значною мірою залежить від того, наскільки систематизований навчальний матеріал, наскільки чітко, логічно й

послідовно організований зміст навчання. Навчальний матеріал повинен бути організований так, щоб не лише передати учням і слухачам основні дані з тематики, що вивчається, а й допомагати їм легше встановити зв’язки між різними частинами програми, сформувати системне, комплексне розуміння предмета [6, 52].

Навчальні плани й програми для перепідготовки й навчання робітників других професій розробляють на основі типових навчальних планів та програм для підготовки нових робітників з відповідних професій. При цьому допускається скорочення програм за рахунок вилучення раніше вивченого матеріалу з урахуванням фактичного рівня знань, умінь і навичок слухачів. Не можна допускати скорочення тематики з питань охорони праці та правил безпеки.

Обираючи форми й методи навчання персоналу, організації варто брати до уваги їх вплив на групи слухачів, які навчатимуться. Важливо також враховувати психологічні, соціальні та професійні особливості навчання дорослих людей. Позитивні результати, досягнуті працівниками у процесі навчання мають належним чином оцінюватися їхніми керівниками.

Застосування андрагогічної моделі навчання персоналу організації має ґрунтуватися на таких основних принципах:

- пріоритет самостійної навчальної діяльності слухача;
- врахування і використання професійного, соціального досвіду слухача у навчанні, повторення вивченого матеріалу;
- індивідуалізація навчання (орієнтація на потреби і мету навчання з урахуванням наявних знань, умінь, практичних навичок, психологічних, когнітивних особливостей слухача);
- систематичність навчання (відповідність мети, змісту, форми, методів, засобів навчання і оцінювання його результатів);
- контекстність навчання (врахування параметрів професійної діяльності, що мають вплив на характер організації та ефективність навчання);

- актуалізація результатів навчання (невідкладне застосування на практиці одержаних знань, набутих умінь і практичних навичок;
- спільна навчальна діяльність слухача і викладача з планування, реалізації, оцінювання та корекції процесу навчання, що повинна забезпечити тісний зворотний зв'язок з викладачем;
- усвідомлення слухачем усіх параметрів процесу навчання;
- розвиток потреб у слухачів у подальшому навчанні (формування позитивного ставлення до навчання, мотивації до подальшого професійного удосконалення) [7, с. 32].

На практиці не існує якоїсь універсальної форми навчання. Кожна форма має свої переваги та вади. Тому навчальні програми поєднують різні способи подання навчального матеріалу: різні типи уроків; лекції; теоретичні семінари; лабораторно-практичні заняття; відеофільми; ділові ігри; навчальні ситуації; моделювання; індивідуальні заняття; консультації; виконання учнями, слухачами індивідуальних завдань (розрахункова робота, випускна кваліфікаційна робота тощо); самостійна робота над засвоєнням навчального матеріалу; навчальна екскурсія; інші форми.

За таких обставин працівники служби персоналу повинні враховувати сильні й слабкі сторони кожної з форм навчання, розробляючи відповідні плани та програми.

Робочі навчальні плани та програми можуть розроблятися й використовуватись у разі підготовки персоналу самостійно, або ж служба розвитку персоналу звертається по допомогу до зовнішніх консультантів чи навчальних закладів. Нині деякі великі підприємства мають сильні відділи підготовки персоналу. Водночас вони є важливими споживачами освітніх послуг навчальних закладів. Тому вибір конкретних форм і методів навчання залежить від таких факторів: рівня кваліфікації викладачів, майстрів, інструкторів виробничого навчання; навчально-матеріальної бази; навчально-методичного забезпечення організації тощо. Приймаючи рішення про

навчання персоналу на робочому місці чи поза ним, необхідно брати до уваги аналіз переваг і витрат.

Навчальні програми для підготовки робітників на виробництві можуть видаватися єдиним збірником для навчання й підвищення кваліфікації або окремо для підготовки та окремо для підвищення кваліфікації на кожний розряд. Навчальна програма містить таку структуру: титульний аркуш; пояснювальна записка; кваліфікаційна характеристика (на кожний розряд, категорію, клас); навчальний план; тематичний план і програми виробничого й теоретичного навчання; перелік питань до кваліфікаційної атестації; список рекомендованої літератури, навчально-наочні посібники, зміст програми.

7. Основні напрями витрат організації на професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві

Фінансування професійного навчання робітників на виробництві здійснюється за рахунок коштів організації, а також залучення внесків спонсорів, міжнародної технічної допомоги та інших джерел, передбачених чинним законодавством. Воно передбачає розроблення й обґрунтування статей витрат у взаємозв’язку з показниками бізнес-плану, планами соціального розвитку, має відображатися в колективному договорі підприємства. Фінансування навчання робітників на виробництві на замовлення інших організацій проводиться на договірних умовах за кошти замовника.

Основним документом, що визначає загальний обсяг, цільове щорічне направлення та поквартальний розподіл коштів на професійне навчання персоналу, є кошторис витрат. Оскільки його розробка за звітний і плановий періоди на підприємстві повинні здійснюватися за статтями витрат, то необхідно уточнити класифікацію цих статей. Це доцільно робити для того, щоб розробити дієвий організаційно-економічний механізм стимулювання роботодавців щодо професійного навчання робітників на виробництві.

Дієвий організаційно-економічний механізм стимулювання роботодавців щодо професійного навчання робітників на виробництві передбачає запровадження знижок на їхні витрати на навчання цієї категорії персоналу з боку держави. Суб'єкти господарської діяльності повинні одержати право на зменшення своїх податків на прибуток, одержання дотацій та субсидій. Це має заінтересувати організації у навчанні персоналу, зацікавити навчальні заклади в формуванні конкурентоспроможного ринку освітніх послуг.

Разом з тим запровадження для організацій таких знижок, податкових пільг, дотацій та субсидій можливе за умови достовірного врахування у повному обсязі їх витрат на професійне навчання робітничих кадрів. Це має унеможливити зловживання в зазначеній сфері, зокрема, штучного завищення витрат на навчання робітників і ухиляння суб'єктів господарської діяльності завдяки цьому від сплати податків.

За часів адміністративно-командної системи регулювання витрат на навчання робітників на виробництві здійснювалося Методичними вказівками про порядок планування коштів, що виділяються на підготовку і підвищення кваліфікації робітників та інших кадрів на виробництві, і джерел фінансування витрат на ці цілі, які були затверджені Мінфіном колишнього СРСР ще в 1980 р. [8, 342].

Зазначені Методичні вказівки про порядок планування коштів не відповідають сучасним реаліям ринкової економіки, тому органам центральної виконавчої влади за участю зацікавлених соціальних партнерів доцільно забезпечити розробку і затвердження Методичних рекомендацій щодо порядку планування організаціями коштів, що виділяються ними на професійне навчання персоналу на виробництві, та джерел фінансування витрат на зазначені цілі.

Форму кошторису витрат підприємства на професійне навчання персоналу наведено в табл. 2.

Таблиця 2.

ЗВЕДЕНИЙ КОШТОРИС ВИТРАТ НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

Зміст статей витрат	Звіт за минулий рік, тис. грн.	План на 200_ р. (тис. грн)				
		Усього	У тому числі поквартально			
			I	II	III	IV
Витрати на оплату праці						
Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування						
Витрати на навчання персоналу в професійно-технічних навчальних закладах, на інших підприємствах та в організаціях						
Витрати на отримання ліцензій та дозволів для здійснення професійного навчання персоналу						
Господарські та канцелярські витрати						
Витрати на відрядження і службові роз'їзди для працівників						
Навчальні витрати, витрати на виробничу практику учнів та слухачів, придбання книг, підручників, навчальних посібників для бібліотеки						
Витрати на придбання устаткування, машин, комп'ютерів та інвентарю						
Витрати на амортизацію						
Витрати на придбання м'якого інвентарю, на постільну білизну, на придбання захисного і спеціального одягу						
Капітальний ремонт навчальних будівель та споруд						
Інші витрати						
Усього витрат						

Його складають на календарний рік. Суми витрат на плановий рік та їх розподіл за видами витрат відображаються в кошторисі в зіставленні з уточненим планом і виконанням відповідно до звіту за попередній рік. Витрати, передбачені кошторисом, мають бути обґрунтовані розрахунками за окремими видами витрат.

При плануванні та використанні коштів, вкладених у фінансування професійного навчання робітників на підприємстві необхідно керуватися, насамперед, Кодексом законів про працю України, Податковим кодексом України, Бюджетним кодексом України, Законом України «Про професійний розвиток працівників», Законом України «Про освіту», Законом України

«Про професійно-технічну освіту», Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

При плануванні та використанні коштів, вкладених у фінансування професійного навчання робітників на підприємстві необхідно керуватися, насамперед, Кодексом законів про працю України, Податковим кодексом України, Бюджетним кодексом України, Законом України «Про професійний розвиток працівників», Законом України «Про освіту», Законом України «Про професійно-технічну освіту», Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Економічні основи професійного навчання робітників на виробництві також регулюються постановою Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва», постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про оплату праці під час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій», постановою Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг», Положенням про професійне навчання працівників та іншими нормативно-правовими документами.

Основою для розроблення кошторису витрат на професійне навчання робітників є затверджений план підготовки персоналу організації за видами, формами й термінами навчання, норми витрат на навчання й утримання навчально-виробничих центрів, центрів підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-курсових комбінатів, навчальних центрів, що перебувають на самостійному балансі. У річному плані навчання персоналу визначається чисельність працівників, які мають навчатись у плановому періоді.

Для визначення окремих видів витрат на професійне навчання персоналу в професійно-технічних навчальних закладах у кошторисі розраховують середньорічний контингент учнів (слухачів). Його розрахунок здійснюється з

урахуванням наявності учнів на початок планового періоду, зміни контингенту учнів упродовж року в зв'язку з прийняттям і випуском учнів, термінів навчання, а також вибуттям окремих учнів до закінчення терміну навчання (відсівом учнів чи слухачів).

Перехідний контингент учнів (слухачів) на початок планового року визначається так:

- якщо кошторис складається після 1 січня планового року, то контингент учнів ураховується за його фактичною наявністю на цю дату;
- у разі складання кошторису до 1 січня планового року необхідно визначити очікуваний контингент до початку планового року виходячи з фактичної кількості учнів на останню звітну дату з урахуванням прийняття відповідно до вказаного вище порядку, очікуваного випуску учнів та відсіву учнів до кінця року, що передує плановому.

Можливе вибуття (відсів) учнів з навчального закладу в плановому році визначається на основі даних про відсів, що мав місце за минулі роки, у відсотках до чисельності учнів на початок року з урахуванням прийняття й випуску.

Після врахування всіх факторів, що впливають упродовж року на зміну контингенту учнів (слухачів), визначають контингент учнів на кінець планового року. Його розрахунок здійснюється за формулою

$$К_{у.с} = К_{у.п} + П_{у.с} – В_{у.с} – В_{в.к}, \quad (1)$$

де $К_{у.с}$ — контингент учнів (слухачів) на кінець планового року, осіб;

$К_{у.п}$ — перехідний контингент учнів (слухачів) на початок року, осіб;

$П_{у.с}$ — план прийому учнів (слухачів), осіб;

$В_{у.с}$ — план випуску учнів (слухачів), осіб;

$В_{в.к}$ — очікуваний відсів учнів (слухачів), осіб.

Приклад розрахунку контингенту учнів [8, 346—347]

Перехідний контингент на початок року	100 осіб
План прийняття	+180 осіб
План випуску	–100 осіб
Відсів	–10 осіб

Перехідний контингент учнів на кінець планового року становитиме 100 + 180 – 100 – 10	170 осіб

Для розрахунку середньорічного контингенту учнів перехідний контингент учнів на початок планового року у фізичних особах береться рівним середньорічному, оскільки всі подальші зміни впродовж року як у бік збільшення, так і зменшення зіставляються з цим контингентом. Таким чином, якщо контингент учнів у фізичних особах у наведеному прикладі визначений на початок року в кількості 100 осіб, то в середньорічному обчисленні він також становитиме 100 осіб.

Плануючи новий набір, необхідно враховувати, що прийняття проводиться після випуску учнів з деяким інтервалом між ними. Розрахунок середньорічного контингенту прийняття учнів (слухачів), визначають за формулою

$$К_{с.р} = \frac{Ч_{у.с a} \cdot t_a + Ч_{у.с b} \cdot t_b + ... + Ч_{у.с z} \cdot t_z}{12}, \quad (2)$$

де $К_{с.р}$ — середньорічний контингент прийняття учнів (слухачів), осіб;

$Ч_{у.с.a}$, $Ч_{у.с.b}$ і $Ч_{у.с.z}$ — чисельність учнів (слухачів) згідно з термінами навчання *a*, *b*, *z*, осіб;

t_a, t_b і t_z — тривалість професійного навчання, місяців.

Приклад. Навчально-курсовому комбінату підприємства планом передбачено підготувати за рік нових робітників з терміном навчання чотири місяці — 50 осіб, з терміном навчання п’ять місяців — 65 осіб та підвищити кваліфікацію робітників з відривом від виробництва з терміном навчання один місяць — 45 осіб і з терміном навчання півтора місяця — 20 осіб, усього — 180 осіб.

Середньорічний контингент прийняття становитиме 50 осіб:

$$\frac{50 \cdot 4 + 65 \cdot 5 + 45 \cdot 1 + 20 \cdot 1{,}5}{12}.$$

Розраховуючи середньорічний контингент випуску, слід виходити з терміну закінчення навчання учнями. При цьому визначається тривалість до

того терміну в році, упродовж якого учні не навчаються. Розрахунок середньорічного контингенту випуску здійснюють за формулою

$$В_{с.р} = \frac{В_{у.с.k} \cdot (12 - t_k) + В_{у.с.m}(12 - t_m)}{12}, \quad (3)$$

де $В_{с.р}$ — середньорічний контингент випуску учнів (слухачів), осіб;

$В_{у.с.k}$ і $В_{у.с.m}$ — чисельність учнів (слухачів), які закінчують навчання відповідно у місяці k та m, осіб;

t_k і t_m — тривалість професійного навчання учнів (слухачів), місяців.

Приклад. Якщо відповідно до навчального плану зі 100 осіб буде випущено 25 осіб 1 квітня і 75 осіб — 1 вересня, то середньорічний контингент випуску розраховують на ту кількість місяців, що залишаються в цьому році після випуску учнів, тобто відповідно на 9 і 4 місяці:

$$\frac{25 \cdot 9 + 75 \cdot 4}{12} = 44 \text{ особи}.$$

Середньорічний контингент відсіву зазвичай береться з розрахунку 60% фізичного відсіву. Його можна також розрахувати на підставі звітних даних за 3—5 років. Таким чином, у наведеному прикладі середньорічний контингент учнів становить:

Перехідний контингент на початок року	100 осіб
Прийняття учнів	+50 осіб
Випуск учнів	–44 особи
Відсів	–6 осіб
Середньорічний контингент учнів дорівнює	
100 + 50 – 44 – 6	100 осіб

Якщо курсове та індивідуальне навчання учнів і слухачів організовується безпосередньо на підприємстві, тоді середньорічний контингент тих, хто навчається, не визначають.

Основою для планування статті витрат на оплату праці викладачів, бізнес-тренерів, майстрів (інструкторів) виробничого навчання персоналу навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатів та інших навчальних закладів кошторису витрат на професійне навчання персоналу навчального закладу підприємства є: кількість груп теоретичного і практичного навчання, кількість оплачуваних годин на одну групу й середня

вартість педагогічної години. Для визначення середньорічної кількості навчальних груп розраховують кількість навчальних груп на початок року, а також кількість груп прийняття та випуску у плановому році.

Розмір оплати праці осіб, які залучаються до здійснення навчання працівників, визначається у договорі про надання освітніх послуг і не може бути меншим, ніж розмір ставок погодинної праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Визначення витрат на оплату праці передбачає аналіз та планування витрат на оплату праці педагогічного персоналу професійно-технічного навчального закладу підприємства, а також витрати на заробітну плату майстрів виробничого навчання, бізнес-тренерів, керівників, інженерно-технічних працівників навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатів та інших працівників навчальних закладів підприємства, що знаходяться на самостійному балансі. Умови оплати праці цих працівників мають встановлюватися відповідно до умов оплати праці аналогічних категорій працівників відповідних видів економічної діяльності.

Для визначення середньомісячної кількості навчальних груп доцільно встановити кількість навчальних груп на початок року, а також кількість груп прийняття та випуску в плановому році. Відповідно до Положення про професійне навчання працівників на виробництві заняття на курсах мають проводитися у групах з чисельністю від 5 до 30 осіб. Тому комплектування навчальних груп необхідно розраховувати виходячи із зазначених норм. При цьому спочатку визначається зміна кількості навчальних груп протягом року.

Наприклад, якщо кількість навчальних груп згідно останніми статистичними даними з урахуванням здійсненого у навчальному закладі підприємства становила 5 груп, а кількість груп нового прийому в році, що передує плановому, виходячи з наповнення у 30 осіб і плану прийому учнів (слухачів) в 120 осіб — 4 (120 : 30). У такому разі очікувана кількість навчальних груп на початок планового року становитиме 9 (5 + 4). В

плановому році, виходячи з цього наповнення, зі знов прийнятих 150 учнів (слухачів) буде скомплектовано 5 навчальних груп, а випущено 4 групи. За вказаних умов на кінець планового року кількість навчальних груп дорівнюватиме 10 (9 + 5 – 4).

Середньорічна кількість навчальних груп визначається таким же методом, як і середньорічний контингент учнів (слухачів) навчального закладу підприємства.

Кількість оплачуваних навчальних годин має визначатися виходячи з фактичного виконання навчальних годин у середньому на одну групу учнів (слухачів) за ряд років звітного періоду, але не більше числа годин, що передбачені відповідними робочими навчальними планами. Для одержання загальної кількості навчальних годин середня кількість навчальних годин, що приходиться на одну групу, повинна множитися на середньорічну кількість навчальних груп.

Для розрахунку фонду заробітної плати викладачів, бізнес-тренерів навчального закладу підприємства необхідно середній розмір вартості педагогічної години, що визначається виходячи з фактичного виконання за ряд років звітного періоду та уточненого плану попереднього року, помножити на загальну кількість оплачуваних навчальних годин.

Оплату праці майстрів (інструкторів) виробничого навчання варто здійснювати у наступному порядку. Для проходження виробничого навчання учнів (слухачів) об’єднують у навчальні групи за професіями чисельністю 5—30 осіб.

Виробниче навчання учнів (слухачів) за професіями, що пов’язані з обслуговуванням складного обладнання, складних агрегатів, з виконанням небезпечних і особливо небезпечних складних робіт, необхідно здійснювати навчальними групами до 15 осіб. Середньорічна кількість майстрів виробничого навчання має визначатися виходячи з середньорічної кількості навчальних груп виробничого навчання учнів (слухачів)навчального закладу підприємства.

Конкретний розрахунок середньорічної кількості майстрів виробничого навчання проводиться за аналогією з розрахунком середньорічної кількості навчальних груп теоретичного навчання. При цьому середньорічна кількість навчальних груп виробничого навчання коригується у зв'язку з діленням у встановленому порядку на дві підгрупи за складними робітничими професіями.

На розраховану таким чином середньорічну кількість майстрів виробничого навчання, що перебувають у штатах навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатах, інших професійно-технічних навчальних закладах і оплачуються за місячними посадовими окладами, з розрахунку один майстер виробничого навчання на групу. Відповідно річний обсяг навчального навантаження штатного майстра виробничого навчання доцільно встановлювати в обсязі 1500 навчальних годин.

Майстрам виробничого навчання на підприємстві щорічна відпустка повинна надаватися, як правило, в період між випуском учнів (слухачів) та новим прийомом. Водночас в час, що залишився вільним від навчального процесу, їх доцільно залучати до виконання робіт з ремонту обладнання, інвентарю і робіт, пов'язаних з підготовкою до навчальних занять.

Оплата праці кваліфікованих робітників, які не звільнені від основної роботи, за навчання учнів та за підвищення кваліфікації робітників або за навчання їх другим професіям за час навчання, що передбачений робочою навчальною програмою підприємства, має здійснюватися за ставками, що затвердженні керівником підприємства. При цьому доцільно, щоб оплата праці щоб оплата праці інструкторів виробничого навчання за навчання учнів та підвищення кваліфікації робітників або навчання їх новим професіям здійснювалася одночасно після виконання учнями (слухачами) встановленого робочою навчальною програмою кваліфікаційної пробної роботи.

Розміри посадових окладів керівників та інших категорій працівників підприємства, оклади яким встановлюються у залежності від кількості

учнів (слухачів), варто визначати щорічно, виходячи з планового середньорічного контингенту учнів (слухачів) навчальних центрів, навчально-курсових комбінатів, інших професійно-технічних навчальних закладів на відповідний календарний рік. В такому разі кількість учнів (слухачів) на денному відділенні можна враховувати з коефіцієнтом 1,0, а на вечірньому — 0,5.

Річний фонд заробітної плати зазначених педагогічних працівників за кошторисом витрат навчальних центрів, навчально-курсових комбінатів, інших професійно-технічних навчальних закладів необхідно визначати на основі штатного розпису, що затверджується на плановий рік керівником підприємства.

За ставками погодинної оплати праці в необхідних випадках доцільно здійснювати оплату праці викладачів та членів комісії, які запрошені зі сторони для проведення іспитів і заліків за фактично витрачений час під час проведення іспитів та заліків з теоретичного і виробничого навчання учнів (слухачів) навчального закладу підприємства.

Заробітна плата адміністративно-господарського, навчально-допоміжного та обслуговуючого персоналу навчального закладу підприємства, що включається до кошторису витрат на професійне навчання персоналу, не повинна, як правило, перевищувати 15% від суми заробітної плати викладачів, бізнес-тренерів, майстрів виробничого навчання та інших педагогічних працівників. У кошторисі витрат доцільно надавати розшифровку посад, за якими у подальшому буде здійснюватися нарахування надбавок і доплат педагогічним працівникам.

Витрати підприємства на оплату праці керівників виробничої практики студентів вищих навчальних закладів, учнів професійно-технічних навчальних закладів мають визначатися виходячи з кількості закріплених практикантів, термінів проходження практики і розмірів оплати праці керівників практики, а також співвідношенням цих витрат у

плановому періоді з витратами за років звітного періоду. При цьому рекомендується керуватися наступним.

Оплату праці працівників підприємства з керівництва виробничої практики студентів і учнів професійно-технічних навчальних закладів варто здійснювати щомісячно з розрахунку одного керівника на відповідну навчальну групу практикантів за весь період практики. Безпосереднє керівництво виробничою (технологічною і переддипломною) практикою студентів та учнів в цехах, бригадах, ділянках, відділах, філіалах, відділеннях тощо, доцільно покладати на постійно працюючих у них фахівців з вищою освітою, педагогів інженерів, які зобов'язані забезпечити якісне виконання студентами і учнями програми практики та здійснити оцінку якості їхньої роботи. Робота керівників виробничої практики має оплачуватися підприємством додатково за весь період практики щомісячно у відсотках до заробітної плати. Розмір таких доплат встановлюється керівником підприємства.

Важливим напрямом інвестицій у людський капітал є оплата пільг працюючої молоді та їхніх творчих відпусток. Кодексом законів про працю України передбачені пільги для молодих працівників, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах. Так, працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, власник або вповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням [9, 79].

Роботодавець зобов'язаний встановити для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх середніх і професійно-технічних навчальних закладах, скорочений робочий тиждень або скорочену тривалість щоденної роботи зі збереженням заробітної плати у встановленому порядку; надати їм також інші пільги.

З метою підвищення освітнього рівня молоді чинним трудовим законодавством для працівників, які успішно навчаються в середніх

загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи впродовж навчального року не більш як на 36 робочих днів за шестиденного робочого тижня або на відповідну їм кількість робочих годин. У разі п’ятиденного робочого тижня кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за збереження вільних від роботи годин.

Зазначеним працівникам за час звільнення від роботи виплачується 50% середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

Власник або уповноважений ним орган може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень.

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- випускних іспитів в основній школі — тривалістю 10 календарних днів;
- випускних іспитів у старшій школі — тривалістю 23 календарних дні;
- перевідних іспитів в основній та старшій школах — від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Працівникам, які навчаються у закладах освіти без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їхнім бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки й захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються у загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їхнім бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам, які успішно навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних закладів освіти, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом року. Працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад.

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

- першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 10 календарних днів щорічно;
- третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 20 календарних днів щорічно,
- незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання — 30 календарних днів щорічно;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

- першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 20 календарних днів щорічно;
- третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 30 календарних днів щорічно;
- незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання — 40 календарних днів щорічно;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, надаються додаткові оплачувані відпустки на два місяці, а у вищих закладах освіти третього і четвертого рівнів акредитації — чотири місяці.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

На час додаткових відпусток у зв’язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50% одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

При п’ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин.

Протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, на їх бажання, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50% середньої заробітної плати. Працівникам, які навчаються в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Кодексом законів про працю України передбачена оплата проїзду працівникам, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів — у розмірі 50% вартості проїзду. У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.

До витрат на професійне навчання персоналу відносяться витрати на матеріальне забезпечення працівників, які проходять навчання з відривом

від виробництва за межами підприємства. У разі професійного навчання робітників з відривом від виробництва за ними зберігаються такі мінімальні державні гарантії:

- збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання;
- оплата вартості проїзду працівника до місця навчання й назад;
- виплата добових за кожний день перебування в дорозі в розмірі, установленому законодавством для службових відряджень. Іногороднім працівникам протягом першого місяця навчання добові виплачуються в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень, а в наступні місяці, до закінчення терміну навчання, тим, хто одержує заробітну плату у розмірі менше 6 неоподаткованих мінімумів доходів громадян, виплачується стипендія в розмірів 20% добових.

На час навчання працівники забезпечуються гуртожитком готельного типу. У разі відсутності гуртожитку відшкодування витрат, пов'язаних з найманням житлового приміщення, провадиться в порядку, установленому законодавством для службових відряджень. Оплата проїзду працівників, які направляються на навчання з відривом від виробництва, до місця навчання й назад, виплата добових за час перебування в дорозі та за час навчання, стипендії, відшкодування витрат, пов'язаних з найманням житлового приміщення, здійснюються за місцем основної роботи [10, 65].

До витрат на професійне навчання персоналу відносяться також суми заробітної плати, які нараховані особам, котрі проводять навчання на тільки що введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених в загальних кошторисах будівництва.

Витрати підприємства на нарахування внесків у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування з фонду оплати праці працівників, залучених до проведення професійного навчання персоналу, регулюються Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Єдиний внесок нараховується на суму нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами. Єдиний внесок для платників встановлюється у відсотках до визначеної бази нарахування єдиного внеску (за винятком винагороди за цивільно-правовими договорами) відповідно до класів професійного ризику виробництва, до яких віднесено платників єдиного внеску, з урахуванням видів їх економічної діяльності.

Наступною статтею витрат на професійне навчання робітників на виробництві є витрати підприємства на навчання персоналу в професійно-технічних закладах, на інших підприємствах та в організаціях, що здійснюються за договорами. Коли підприємство укладає з навчальним закладом такий договір на професійне навчання персоналу, то воно повинне з'ясувати, чи має цей навчальний заклад ліцензію на надання освітніх послуг. Підприємство мусить бути впевненим у високій якості робочих навчальних планів і програм, належному стані навчально-матеріальної бази, високому рівні компетентності викладачів, бізнес-тренерів, майстрів виробничого навчання, а також навчально-методичного забезпечення учнів (слухачів) тощо.

Тому підготовка кваліфікованих робітників за межами підприємства вимагає від фахівців служби персоналу визначення вимог не лише щодо кількості працівників, які будуть навчені за межами підприємства, а й установлення професійної спрямованості та якості їхньої підготовки, вартості освітніх послуг. Це повинно сприяти підвищенню ефективності використання коштів, вкладених у фінансування професійного навчання працівників.

Якщо для виконання окремих робіт при первинній професійній підготовці робітників або для підвищення їхньої кваліфікації чи професійної

перепідготовки запрошені сторонні особи, бізнес-тренери, зовнішні провайдери, то тоді слід укласти трудовий договір (трудові угоди), в яких має бути передбачений обсяг і характер роботи, норми часу і розцінки, терміни початку та закінчення робіт, загальна вартість робіт. Трудові угоди повинні бути підписані керівником підприємства та головним бухгалтером.

Професійне навчання персоналу може здійснюватися на спеціальних курсах, що організовуються на самому підприємстві, у результаті залучення вітчизняних або зарубіжних фахівців з вищою освітою з підприємств-виробників нової техніки. Ефективним є також професійне навчання персоналу за договорами на передових підприємствах, в науково-дослідних інститутах чи проектно-конструкторських бюро тоді, коли на підприємстві монтується нова техніка чи впроваджуються високі технології, які ніде ще не застосовувалися у світі.

Витрати підприємства на отримання ліцензій та дозволів для здійснення професійного навчання персоналу здійснюється відповідно з вимогами Постанови Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» від 8 серпня 2007 р. №1019. Відшкодування витрат, пов’язаних з відрядженням експертів для проведення ліцензійної експертизи, здійснюється замовником відповідно до законодавства [11, 6—9].

Оплата праці експертів проводиться заявником в розрахунку шість годин на день, але не більш як 18 годин (голови комісії — з розрахунку вісім годин на день, але не більш як 24 години) за період проведення ліцензійної експертизи з розрахунку ставки погодинної оплати праці:

• осіб, що проводять заняття у загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах, гімназіях, ліцеях, — за проведення ліцензійної експертизи послуг у сфері дошкільної, загальної середньої, позашкільної та професійно-технічної освіти;

• професорів, які проводять заняття із студентами вищих навчальних закладів Ш-ІУ рівнів акредитації, — за проведення ліцензій експертизи послуг у сфері вищої освіти.

Відшкодування витрат, пов’язаних з проведенням ліцензійної експертизи, здійснюється за рахунок заявників у розмірі 24 неоподаткованих мінімумів доходів громадян. Оплата витрат, пов’язаних з ліцензуванням послуг у сфері дошкільної, загальної середньої, позашкільної та професійно-технічної освіти, здійснюється заявниками з внесенням коштів на рахунки регіональної експертної ради, а послуги у сфері вищої освіти — на рахунок Державної акредитаційної комісії.

До витрат на отримання дозволів для здійснення професійного навчання персоналу з робіт підвищеної безпеки повинна відноситися обґрунтована вартість послуг органів охорони праці підприємству з організації проведення навчання і перевірки знань учнів та слухачів з питань охорони праці.

До витрат на професійне навчання робітників відносяться господарські та канцелярські витрати навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатів та інших навчальних закладів підприємств, які знаходяться на самостійному балансі.

До господарських витрат включають витрати на опалення і освітлення та визначаються в залежності від кубатури або площі приміщення, що займають навчальні заклади. Тому необхідно визначати кубатуру та площу тих приміщень, утримання яких варто відносити за рахунок витрат на професійне навчання персоналу підприємства.

Кубатура приміщення, зайнята для проведення професійного навчання робітників підприємства має визначається за зовнішнім обміром. Якщо протягом планового періоду очікується зміна кубатури приміщення, то визначається середньорічна кубатура, у залежності від того, з якого часу очікується її приріст.

Наприклад, кубатура будівлі за зовнішнім обміром з урахуванням приміщень становить 2000 м^3. З 1 вересня очікується введення в експлуатацію нового навчального корпусу на 1000м^3. Тоді середньорічна кубатура становитиме 2333 м^3.

$$\left[2000 + \frac{1000 м^3 \bullet 4}{12 міс}\right] \quad (4).$$

В такому ж порядку визначається середньорічна площа навчальних приміщені, підприємства.

Витрати на опалення визначаються в розрахунку на один кубічний метр уточненої кубатури будівлі, виходячи з фактичних витрат за попередні звітні періоди з урахуванням індексу зростання цін.

Якщо приміщення опалюється через теплоцентраль, то у кошторисі витрат приймається та сума, що вказана у договорі, укладеного навчальним закладом підприємства з теплоцентраллю, в частині опалення приміщень, зайнятих для навчальних цілей.

Не включаються в цю статтю витрати на паливо і газ, що витрачаються для приведення у рух навчальних установок. Зазначені витрати мають відображатися в навчальних витратах.

Витрати на освітлення визначаються на загальну площу навчальних приміщень. Ця площа розраховується у квадратних метрах з додержанням вище зазначених умов. Виграти плануються виходячи з фактичних витрат на один квадратний метр площі навчальних приміщень.

При цьому необхідно враховувати, що витрати на електроенергію, що має витрачатися для технічних цілей, по витратам на освітлення не передбачається, а планується по навчальним витратам.

Витрати на поточний ремонт навчальних приміщень доцільно передбачати у залежності від кубатури приміщень, що знаходяться на самостійному балансі навчального закладу підприємства. При визначенні витрат на поточний ремонт приміщень варто враховувати наявність у штатному розписі підприємства ремонтних робітників, слюсарів-сантехніків, столярів, теслярів і т.п., а також можливості використання для цих цілей робіт учнів, слухачів та інших працівників підприємства.

Канцелярські витрати навчального закладу підприємства (включаючи витрати на папір, канцтовари для офісу, аксесуари для комп’ютера, письмове приладдя, зв’язок і на придбання наукової, довідкової, нормативно-правової періодичної літератури), плануються на рівні плану попереднього року з

урахуванням фактичного використання коштів за попередні звітні періоди та індексу зростання цін.

Деяке зростання витрат на зазначені цілі може мати місце в навчальному закладі підприємства лише за умови суттєвого збільшення контингенту учнів чи слухачів.

Витрати на утримання і наймання легкового автотранспорту плануються навчальним закладом виходячи з ліміту, виділеного керівником підприємства на вказані цілі.

Витрати на ремонт обладнання та інвентарю, включаючи ремонт м'якого інвентарю, визначаються з урахуванням вартості інвентарю у розмірі до 2% від балансової вартості зазначеного обладнання та інвентарю. При розрахунку цього виду витрат на професійне навчання робітників підприємства необхідно виходити з наявності інвентарю і обладнання за даними річного звіту підприємства.

Орендна плата розраховується в залежності від площі навчального приміщення, зайнятого навчальною групою учнів чи слухачів, і ставки окремої плати за один квадратний метр, встановленої місцевими органами виконавчої влади або орендодавцем. За зазначеним видом витрат плануються тільки витрати на оренду навчальних і канцелярських приміщень.

По решті господарських витрат плануються всі інші витрати навчального закладу підприємства, пов'язані з господарським обслуговуванням навчального процесу (водопостачання, утримання навчальних приміщень в чистоті і т.п.), витрати на утримання позавідомчої та пожежної охорони та інші - виходячи з сформованих витрат за попередні роки. Якщо витрати за окремими видами складають значні суми, то від навчального закладу керівнику підприємства необхідно зажадати конкретні розрахунки на зазначені витрати, що мають додаватися до кошторису.

В ці витрати можуть включатися витрати по найманню транспорту для доставки матеріалів та інших предметів, витрати на придбання яких

плануються на підприємстві за вказаним видом витрат на професійне навчання робітників.

Витрати на відрядження і службові роз'їзди для працівників навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатів та інших навчальних закладів підприємства, що здійснюють професійно-технічне навчання кваліфікованих робітників і перебувають на самостійному балансі, мають визначатися, як правило, не вище сум. запланованих за попередній рік з урахуванням індексу цін. При визначенні величини коштів на оплату витрат на відрядження і службові роз'їзди необхідно враховувати можливість подальшого їх скорочення в зв'язку з більш раціональною організацією відряджень, скорочення . їх кількості та тривалості, а також зниження обсягів витрат на оплату витрат за службовими роз'їздам.

При плануванні таких витрат доцільно керуватися Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон з метою їхнього обліку і порядку контролю за правильністю використання коштів на зазначені цілі. Необхідно мати на увазі, що асигнування на відрядження працівників навчального закладу, структурних підрозділів з професійного навчання персоналу мають затверджуватися керівником підприємства.

У структуру витрат на службові відрядження і роз'їзди включаються витрати на виплату у встановленому порядку підйомних при переміщенні працівників й інших встановлених законодавством виплат, пов'язаних з переміною місця проживання працівників підприємства, які здійснюють професійне навчання персоналу.

Витрати з оплати відряджень майстрів виробничого навчання, які направляються підприємством на бази виробничої практики учнів чи слухачів в іншу місцевість, плануються за витратами на навчальні витрати.

Навчальні витрати, витрати на виробничу практику учнів та слухачів, придбання книг для бібліотеки, навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатів та інших навчальних закладів підприємства, що

знаходяться на самостійному балансі, здійснюються за окремими витратами в залежності від їх призначення.

Навчальні витрати включають витрати підприємства на придбання підручників, навчальних посібників, письмових і креслярських приладів, використання електронних підручників і комп'ютерних навчальних програм, матеріалів для навчальних та лабораторних занять учнів та слухачів. Ці витрати визначаються в розрахунку на одного середньорічного учня (слухача), виходячи з фактичних витрат, що склалися за ряд років звітного періоду з врахуванням індексу цін.

Витрати з оплати силової електроенергії, палива, газу та інших енергетичних ресурсів для навчальних цілей доцільно планувати виходячи із звітних даних за попередній період. Причому в кошторисі центрів підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-курсових комбінатів та інших навчальних закладів підприємств передбачаються тільки ті витрати, що проводяться в період лабораторних робіт, а також в той період виробничого навчання учнів (слухачів) протягом якого не створюється продукція, що підлягає реалізації.

Витрати з експлуатації верстатного парку та інших установок навчальних майстерень підприємства повинні відноситися на витрати по випуску продукції або на вартість послуг, що надаються.

Витрати на придбання інструменту передбачаються в кошторисі витрат професійного навчання робітників тільки в той період навчання, коли учні та слухачі освоюють основні прийоми роботи або не виконують оплачуванні роботи.

Витрати на придбання наукової літератури, підручників, начальних посібників, комп'ютерних програм для бібліотек, іншого навчально-методичного забезпечення навчально-курсових комбінатів, навчальних центрів та інших навчальних закладів підприємств визначаються виходячи з нормативів на одного учня (слухача), встановлених керівником

підприємства, з урахуванням фактичного освоєння засобів і наявності бібліотечного фонду.

При визначенні норм витрат на придбання наукової літератури, книг, підручників, навчальних посібників, програмного забезпечення та іншого навчально-методичного забезпечення для бібліотек варто мати на увазі, що в містах і в тих місцевостях, де є міські, районні та сільські бібліотеки, бібліотека навчального закладу підприємства з метою економії коштів має комплектуватися здебільшого науковою, навчальною і навчально-методичною літературою.

Крім того, доцільно враховувати, що при проведенні підписки на газети та журнали за рахунок кошторису витрат навчального закладу підприємства бажано виписувати , як правило, ті видання, які відповідають профілю навчального закладу і в обмеженому числі екземплярів. При плануванні загальних витрат на зазначені цілі доцільно враховувати наявність в книжкових фондах, базах даних наукової та навчальної літератури на підприємстві.

Витрати на виробничу практику учнів (слухачів) за наявності навчально-виробничих майстерень на підприємстві необхідно проводити на спеціально створеній для цих цілей навчально-матеріальній базі. В цьому разі керівництво виробничою практикою учнів (слухачів) здійснюється майстрами виробничого навчання, які перебувають у штатах навчального закладу, без додаткової оплати праці. Витрати на навчальні цілі при курсовому та індивідуальному навчанні робітників визначаються виходячи з середніх витрат коштів на навчання одного учня чи слухача, який вчиться за весь період підготовки, у співставленні з фактичними витратами за ряд років звітного періоду.

Витрати на придбання устаткування та інвентарю для навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатів та інших навчальних закладів підприємств, що знаходяться на самостійному балансі включають витрати на придбання інвентарю, устаткування, меблів для навчальних

приміщень гуртожитків, транспортних засобів, комп'ютерів, машин, агрегатів і механізмів для навчальних та господарських цілей навчального закладу.

Витрати на перевезення і установку вказаного інвентарю, машин, комп'ютерів та устаткування передбачаються також по цьому виду витрат кошторису навчального закладу.

Водночас придбання устаткування, машин, комп'ютерів та інвентарю для знов збудованих будівель навчальних закладів гуртожитків підприємства проводиться за рахунок кошторису витрат по капітальному будівництву.

Обсяги витрат на придбання устаткування, машин, комп'ютерів та інвентарю встановлюється по кошторису витрат навчального закладу підприємства з урахуванням наявності наявного устаткування, машин, комп'ютерів та інвентарю та переліку основних цих засобів і предметів, намічених до придбання в плановому році.

При визначенні обсягів витрат коштів на придбання устаткування, машин, комп'ютерів та інвентарю навчальному закладу варто враховувати фінансові можливості свого підприємства щодо його придбання. В той же час витрати на придбання малоцінних предметів, а також швидкозношуваних предметів, що служать менше одного року, незалежно від їх вартості, по цій статті передбачатися не повинні.

Витрати навчального закладу на придбання малоцінних предметів, а також швидкозношуваних предметів, що служать менше одного року мають відноситися на відповідні інші види витрат. Так, наприклад, витрати на придбання колб і пробірок для лабораторій навчального закладу підприємства відносяться на навчальні витрати, витрати на придбання електроламп — на канцелярські і господарські витрати і т.п.

Кошти на амортизацію устаткування, машин, агрегатів, комп'ютерів і обладнання навчального закладу підприємства повинні розраховуватися на підставі їх балансової вартості та норм амортизаційних відрахувань.

Суттєву роль відіграють витрати на придбання м’якого інвентарю. По цьому виду витрат передбачаються витрати на постільну білизну, на придбання захисного і спеціального одягу, що видається тим, хто вчиться, і працівникам навчальних закладів підприємства, що знаходиться на самостійному балансі, в порядку, установленому керівником підприємства.

Планування витрат на придбання захисного і спеціального одягу для працівників навчального закладу здійснюється виходячи з кількості працівників, що одержують захисний або спеціальний одяг, середньої вартості комплекту цього одягу і встановлених термінів його користування. В аналогічному порядку плануються витрати на придбання захисного та спеціального одягу для учнів (слухачів).

Необхідно враховувати, що в навчальних закладах підприємства спецодяг по встановлених нормах за рахунок їх кошторису витрат видається всім учням (слухачам), які проходять виробничу практику безпосередньо в майстернях, навчальних господарствах, лабораторіях і на полігонах навчальних закладів.

В цілях недопущення створення зайвих запасів м’якого інвентарю витрати по кошторисах навчального закладу на придбання спецодягу і постільну білизну визначаються з урахуванням наявності вказаних речей на складі і в експлуатації. Тому необхідно зіставити наявність наявних речей, що значаться по балансу навчального закладу підприємства як в експлуатації, так і на складі, з потребою в них на початок планового року. Разом з тим, не доцільно проводити залік інвентарю, термін експлуатації якого закінчилися, але він придатний до подальшого вживання у зв’язку, дбайливим його користуванням.

Планування витрат на м’який інвентар для гуртожитків, у яких проживають учні (слухачі), здійснюється, виходячи з вартості одного комплекту постільної білизни, а також норми зносу цього інвентарю. Асигнування на придбання м’якого інвентарю визначається підприємством

виходячи з кількості діючих місць гуртожитків навчального закладу і вказаних грошових норм забезпечення їх інвентарем.

Важливою статтею кошторису витрат навчального закладу підприємства є капітальний ремонт навчальних будівель і споруд. Витрати на капітальний ремонт будівель і споруд навчально-виробничих центрів, навчально-курсових комбінатів та інших навчальних закладів підприємств, що знаходяться на самостійному балансі, передбачаються керівником підприємства на підставі переліку робіт, які вимагають першочергового виконання відповідно до наявних дефектних відомостей, за встановленими нормами і розцінками. У кошторис витрат навчального закладу підприємства включаються витрати на капітальний ремонт гуртожитків, що знаходяться на його балансі.

Необхідно мати на увазі, що якщо частина будівлі навчального закладу передана підприємством якій-небудь організації на правах оренди, то в одержувану від орендарів або суборендарів орендну плату повинні включаються витрати, необхідні для здійснення капітального ремонту переданої в оренду частини будівлі. Ця частина орендної плати повинна враховуватися як джерело покриття загальних витрат по кошторису витрат навчального закладу на капітальний ремонт.

Капітальний ремонт будівель, що орендуються навчальним закладом підприємства, може проводитися за рахунок коштів кошторису витрат навчального закладу в тих випадках, коли це передбачається орендними договорами.

До інших витрат центрів підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-курсових комбінатів та інших професійно-технічних навчальних закладів підприємств відносяться витрати на первинну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації робітників для інших підприємств і організацій, втрати коштів, матеріальних ресурсів внаслідок здійснення ними господарської діяльності та інші витрати, обумовлені специфікою діяльності кожного окремого навчального закладу.

В забезпеченні сприятливих умов для подальшого розвитку навчального закладу підприємства, впровадження інноваційних форм і методів навчання суттєве значення мають планові нагромадження. Сума цих планових нагромаджень повинна визначатися керівником підприємства в залежності від конкретних умов функціонування підпорядкованого підприємству навчального закладу з професійного навчання кваліфікованих робітників.

Підвищення ефективності використання коштів, вкладених в фінансування професійного навчання працівників, передбачає планування зазначених витрат за статтями витрат за видами навчання персоналу підприємства: первинна професійна підготовка робітників, перепідготовка працівників, підвищення кваліфікації персоналу.

Це сприятиме більш раціональному використанню коштів, вибору доцільних форм і методів навчання працівників підприємства, дозволить уникнути випадків розробки навчальної документації, придбання або виготовлення навчального обладнання без обґрунтованої оцінки їх можливостей у цілях професійного навчання кваліфікованих робітників.

8. Організація заробітної плати учнів і слухачів, які проходять професійне навчання з робітничих професій на підприємстві

Подальше вдосконалення професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві, збільшення його обсягів відповідно до потреб інноваційної економіки знань, а також підвищення мотивації персоналу щодо оволодіння загальною та професійною компетентністю передбачає наявність дієвого відпрацьованого механізму організації заробітної плати учнів та слухачів, які проходять первинну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з робітничих професій на підприємстві.

На теперішній час нормативно-правове регулювання цих питань здійснюється постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження

Положення про оплату праці під час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій» від 28 червня 1997 р. №700 [12 ,558—561]. Ця постанова була прийнята на початку ринкових перетворень в Україні, тому вона не в повній мірі відповідає реалія сьогодення і в багатьох випадках не виконується роботодавцями. В цьому зв'язку Положення про оплату праці під час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій потребує уточнення і вдосконалення.

Оплата праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників з відрядною оплатою праці провадиться: за перший місяць навчання в розмірі 75%, другий — 60, третій — 40%, а за четвертий і всі наступні місяці до закінчення терміну навчання, передбаченого програмою, — 20% тарифної ставки першого розряду відповідної професії на підприємстві. Крім того, за виготовлену учнями придатну продукцію нараховується заробітна плата за діючими на підприємстві нормами та розцінками.

Оплата праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників з почасовою оплатою провадиться: за перший і другий місяці навчання в розмірі 75%, третій та четвертий — 80, а за всі наступні місяці до закінчення терміну навчання, передбаченого програмою, — 90% тарифної ставки першого розряду відповідної професії на підприємстві У такому ж порядку провадиться оплата праці учнів на роботах з відрядною оплатою праці, якщо виробниче навчання здійснюється на устаткуванні, на якому працюють працівники, які навчають.

Оплата праці учнів у разі навчання їх у бригадах провадиться: за перший місяць навчання в розмірі 75%, другий — 60, третій — 40%, за четвертий і всі наступні місяці, до закінчення терміну навчання, передбаченого програмою, — 20% тарифної ставки першого розряду відповідної професії на виробництві. Крім того, починаючи з другого місяця учням провадиться доплата до 100% тарифної ставки першого розряду на підприємстві з відрядного заробітку бригади.

Виробничі бригади з відрядною оплатою праці за згодою колективу (ради) бригади можуть із загального заробітку бригади збільшувати доплату учням понад 100% тарифної ставки першого розряду на підприємстві. Порядок і розміри доплати учням визначаються колективом (радою) бригади залежно від їх трудового внеску в результати роботи бригади.

Якщо учнів включено до складу бригади, що працює на агрегаті, на якому випуск продукції у зв'язку із збільшенням кількості працівників у бригаді не може бути збільшено, оплата праці провадиться в такому ж порядку, що у разі навчання професій робітників з почасовою оплатою праці.

Оплата праці учнів за час навчання їх професій, яким відповідно до довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників перший розряд не присвоюється, провадиться виходячи з тарифної ставки найнижчого розряду відповідної професії.

Оплата праці учнів, які навчаються безпосередньо на виробництві, в організаціях та установах професій робітників, яким встановлено місячні оклади, провадиться виходячи з мінімального місячного окладу на підприємстві у порядку, передбаченому для учнів, які навчаються професій робітників з почасовою оплатою праці.

За жінками, які звільнюються від виконання важких робіт із шкідливими умовами праці, зберігається їх попередня середньомісячна заробітна плата за час навчання або професійної перепідготовки.

Оплата праці робітників за час професійної перепідготовки або навчання їх виходячи з потреб виробництва інших професій провадиться: за перший місяць навчання в розмірі 100%, другий — 70%, за третій місяць — 40% їх середнього заробітку на попередньому місці роботи. Крім того, зазначеним робітникам з другого місяця навчання за виготовлену ними придатну продукцію нараховується заробітна плата за діючими на підприємстві нормами та розцінками.

У разі навчання зазначених робітників на устаткуванні, на якому працюють робітники, які навчають, оплата за весь час навчання,

передбачений програмою, провадиться виходячи з їх середнього заробітку на попередньому місці роботи.

Постановою визначені особливості оплати праці учнів за час їх навчання професій робітників, зайнятих на підземних роботах, а також праці робітників за час їх навчання інших професій зазначених робітників.

За час навчання техніки безпеки і ознайомлення з гірничими виробками оплата праці всіх, хто навчається професій робітників, зайнятих на підземних роботах, провадиться почасово з розрахунку 50% тарифної ставки, встановленої для робітників, які мають найнижчий розряд з професії, яку освоюють ті, хто навчається.

Після закінчення особами навчання техніки безпеки і ознайомлення з гірничими виробками оплата праці тих, хто навчається, провадиться за відрядною формою згідно з діючими на підприємстві нормами та розцінками. Якщо ті, хто навчається, заробляють менше 50% тарифної ставки, встановленої на підприємстві для робітників, які мають найнижчий розряд з професії, що їх освоюють ті, хто навчається, за перші два місяці навчання їм провадиться доплата до 50% відсотків зазначеної тарифної ставки.

Починаючи з третього місяця навчання оплата праці тих, хто навчається, провадиться за діючими на підприємстві нормами та розцінками без будь-яких доплат. Уся робота, виконана тими, хто навчається, враховується окремо і до виробітку кваліфікованих робітників, які навчають, не включається.

Тим особам, що навчаються у виробничих бригадах, у разі неможливості здійснення замірів індивідуально виконаних ними робіт, для розподілу заробітної плати між членами бригади встановлюються на перші два місяці навчання тарифна ставка в розмірі 60% тарифної ставки, передбаченої на підприємстві для робітників, які мають найнижчий розряд з професії, яку освоюють ті, хто навчається, а на наступні місяці, до закінчення встановленого терміну навчання, — в розмірі 80% тієї ж тарифної ставки.

Для визначення відсотка виконання бригадою норми виробітку для тих осіб, що навчаються, застосовуються в перші два місяці навчання норми виробітку в розмірі 60% діючих норм, а в наступні місяці, до закінчення встановленого терміну навчання, — в розмірі 80% цих норм.

У разі потреби оплата праці тим, хто навчається індивідуально професій робітників з відрядною оплатою, провадиться почасово з розрахунку 50% тарифної ставки, встановленої на підприємстві для робітників, які мають найнижчий розряд з професії, яку освоюють ті, хто навчається. Зазначена оплата провадиться протягом не більш як двох місяців з початку навчання з наступним переведенням тих, хто навчається, на самостійну роботу із спеціальності з оплатою за діючими нормами та розцінками.

Тим особам, що навчаються професій робітників з почасовою оплатою, виплачується за час навчання (до одержання самостійного робочого місця) 50% тарифної ставки, встановленої на підприємстві для робітників, які мають найнижчий розряд з професії, яку освоюють ті, хто навчається. Після переведення тих, хто навчається, на самостійне обслуговування робочих місць, їм виплачується до закінчення терміну навчання 80% тарифної ставки, встановленої на підприємстві для робітників, які мають найнижчий розряд з професії, яку освоюють ті, хто навчається.

У разі навчання робітників других професій вони можуть бути звільнені від основної роботи на весь термін виробничого навчання і оплата їх праці в цьому разі провадиться за діючими нормами та розцінками з доплатою протягом не більш як двох місяців різниці між їх середнім заробітком за основним місцем роботи і заробітком за новим місцем роботи. У всіх випадках праця тих осіб, що навчаються професій робітників, зайнятих на підземних роботах, оплачується за час навчання не нижче тарифної ставки першого розряду на підприємстві.

9. Підтвердження результатів формального і неформального професійного навчання учнів і слухачів за робітничими професіями

Згідно Закону України «Про професійний розвиток працівників» роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне навчання працівників. Формальне навчання робітників у організації закінчується *кваліфікаційною атестацією*. Остання проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Мінпраці та МОН України [13].

Дія цього Положення поширюється не лише на професійно-технічні й інші навчальні заклади, а й на відповідні , установи, організації незалежно від форм власності та підпорядкування, у яких може здобуватися професійно-технічна освіта. Учні (слухачі) , які завершили повний курс первинної професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації з присвоєнням розрядів (класів, категорій) у навчальних закладах або безпосередньо на підприємствах проходять кваліфікаційну атестацію — складають кваліфікаційні іспити [14, 31].

Державні кваліфікаційні іспити включають:

— кваліфікаційну пробну роботу;

— письмову екзаменаційну роботу (творчу роботу, що її замінює) або дипломну роботу, проект для випускників вищого ступеня вищого професійного училища, іншого ПТНЗ закладу третього атестаційного рівня;

— іспит або захист дипломної роботи, проекту в межах вимог кваліфікаційних характеристик.

Кваліфікаційні іспити включають:

— кваліфікаційну пробну роботу;

— іспити або заліки з предметів професійно-теоретичної підготовки.

Для проведення державних кваліфікаційних екзаменів у навчальному закладі створюється державна кваліфікаційна комісія.

Склад державної кваліфікаційної комісії та зміни до нього затверджуються наказом керівника навчального закладу, що здійснює

підготовку кваліфікованих робітників, за погодженням з відповідним регіональним органом управління професійно-технічною освітою. Для проведення кваліфікаційної атестації осіб з професій, спеціальностей та спеціалізацій, пов'язаних з роботами на об'єктах з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів, до складу державних кваліфікаційних комісій включаються представники цих органів.

Кваліфікаційні екзамени проводяться для визначення відповідності одержаних учнями та слухачами знань, умінь і навиків програмі навчання та вимогам кваліфікаційних характеристик і встановлення на цій основі кваліфікаційних розрядів, класів, категорій з відповідних професій. Кваліфікаційні (пробні) роботи проводяться для визначення рівня засвоєння учнями чи слухачами встановленої технології, передових прийомів і методів праці з відповідної професії, досягнення нормативного рівня продуктивності праці, виконання норм часу (виробітку), дотримання технічних умов виробництва, робіт і т.п.

У процесі складання державних кваліфікаційних іспитів у період виконання кваліфікаційних пробних робіт державна кваліфікаційна комісія проводить засідання, на яких:

— розглядає підсумкові оцінки успішності, результати виконання кваліфікаційної пробної роботи, виробничу характеристику, щоденник обліку виконання навчально-виробничих робіт, письмову екзаменаційну роботу (творчу, дипломну роботу, проект) та інші матеріали, що характеризують рівень підготовки кожної особи, яка складає іспит;

— заслуховує пояснення особи про виконання кваліфікаційної пробної роботи, письмової екзаменаційної роботи (творчої, дипломної роботи, проекту);

— проводить усне опитування особи в межах вимог кваліфікаційної характеристики професії працівника або кваліфікаційної характеристики випускника.

Державні кваліфікаційні іспити вважаються нескладеними:

— у випадку браку в кваліфікаційній пробній роботі з вини особи, яка її виконує;

— при невиконанні з вини особи, яка виконує пробну роботу, норм виробітку (часу), встановлених на виконання кваліфікаційної пробної роботи, а також невиконанні особами встановлених виробничих вимог та показників у період складання іспитів;

— якщо за результатами іспитів у особи встановлена відсутність знань, які передбачені кваліфікаційною характеристикою професії працівника або кваліфікаційною характеристикою випускника.

Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації, зразок якого затверджено Кабінетом Міністрів України. Відповідні записи про професійне навчання робітників заносять до трудової книжки працівника.

Учням, слухачам, які навчались з професій, пов’язаних з виконанням робіт з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів, разом із свідоцтвом про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації видається посвідчення встановленого зразка про допуск до роботи на цих об’єктах. Наприклад, особи допускаються до керування транспортними засобами при наявності у них національного посвідчення водія відповідної категорії. Учням, слухачам, які не завершили повного курсу навчання, видається довідка встановленого зразка.

За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, що спричинили погіршення якості продукції чи робіт, робітникові може бути знижена кваліфікація на один розряд. Поновлення розряду провадиться відповідно до чинного трудового законодавства [14, 32].

У 2013 р. в Україні серед тих, хто пройшов навчання на виробництві, питома вага осіб, які підвищили свою кваліфікацію, становила 83,8%. Подальше підвищення вимог до якості робочої сили зумовить більш високі темпи зростання чисельності працівників, які підвищуватимуть свою кваліфікацію, порівняно з тими, хто проходитиме навчання за новими професіями. Особливо це стосуватиметься первинної підготовки кваліфікованих робітників.

Так, у 2013 р. в Україні на перепідготовку кваліфікованих робітників припадало 71,1% від загальної чисельності тих, хто проходив на виробництві навчання за новими професіями. Питома вага первинної підготовки робітників й подальшому матиме тенденцію до зниження. Крім того, в Україну повертаються трудові мігранти, які набули професійний досвід в інших країнах. За цих умов важливого значення набувають проблеми, пов'язані з підтвердженням результатів неформального навчання робітників, стимулюванням їхнього навчання впродовж життя.

В Україні зараз запроваджується механізм визнання неформального навчання осіб за робітничими професіями. Так, на базі Вищого комерційного училища Київського торговельно-економічного університету відбулася пілотна апробація комплексної моделі визнання неформальної освіти за професією «кухар» [15, 10].

Підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничими професіями регламентується Порядком підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України [16]. Згідно цього Порядку підтвердження кваліфікації здійснюється підприємствами (суб'єктами підтвердження) незалежно від форми власності, які відповідають вимогам, установленим Мінсоцполітики та МОН України.

Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження кваліфікації, та суб'єктів підтвердження затверджується Мінсоцполітики України за пропозиціями Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу

репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок на національному рівні. Так, наказом Мінсоцполітики України від 23.12.2013 № 886 до цього переліку на теперішній час включені такі робітничі професії: кухар, зварник і охоронник [17].

Підтвердити кваліфікацію можуть громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну.

Організацію роботи з підтвердження кваліфікації здійснює Державна служба зайнятості України та її територіальні органи. Територіальний орган Державної служби зайнятості видає особі, яка виявила бажання підтвердити кваліфікацію, анкету самооцінювання за обраною нею робітничою професією, та інформує її про:

1) вимоги до кваліфікаційного рівня такої робітничої професії (вимоги кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи);

2) критерій і показники оцінювання;

3) процедуру підтвердження кваліфікації;

4) суб’єкти підтвердження, що здійснюють підтвердження кваліфікації за такою робітничою професією, графік та орієнтовну вартість підтвердження кваліфікації.

За результатами заповнення анкети самооцінювання особа подає територіальному органові заяву про підтвердження кваліфікації, у якій зазначаються прізвище, ім’я та по батькові особи, місце роботи і посада (за наявності), назва професії та кваліфікаційний рівень, на який вона претендує, стаж роботи за професією відповідного кваліфікаційного рівня (за наявності вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи), найменування суб’єкта підтвердження, який обрала особа.

До заяви особа додає:

1) паспорт громадянина України або тимчасове посвідчення громадянина України; посвідка на постійне проживання (для іммігранта, іноземця або особи без громадянства, яка постійно проживає в Україні); посвідчення біженця (для біженця); посвідчення особи, яка потребує додаткового захисту, або особи, якій надано тимчасовий захист в Україні (для таких осіб);

2) копії документа, що засвідчує факт трудових відносин (за наявності), та документа, що засвідчує наявність стажу роботи за професією відповідного кваліфікаційного рівня (за наявності вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи);

3) оригінал документа про освіту (за наявності). У разі наявності іноземного документа про освіту особа подає також відповідну довідку про його визнання;

4) одна фотокартка розміром 3х4 сантиметри;

5) медична довідка (лікарський консультаційний висновок);

6) лист роботодавця про направлення працівника на підтвердження результатів неформального професійного навчання (за наявності).

Для обробки персональних даних особа подає територіальному органу згоду в письмовій формі відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

Територіальний орган видає особі не пізніше ніж на восьмий робочий день з дня подання нею документів направлення на підтвердження кваліфікації за формою, встановленою Мінсоцполітики України. У разі подання особою таких документів не в повному обсязі направлення не видається. Територіальний орган зберігає протягом трьох років подані особою заяву, копії документа, що посвідчує особу, анкети самооцінювання та корінець направлення; веде облік осіб, які виявили бажання підтвердити кваліфікацію, та осіб, яким видано документ про її підтвердження.

Для підтвердження кваліфікації особа звертається до суб'єкта підтвердження та подає направлення і необхідні документи, визначені порядком підтвердження кваліфікації. Підтвердження кваліфікації здійснюється суб'єктом підтвердження згідно з договором, укладеним суб'єктом підтвердження з особою або роботодавцем. Наказом Мінсоцполітики України та МОН України від 16 грудня 2013 року № 875/1776 затверджені вимоги до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [18].

Суб'єкти підтвердження мають відповідати таким вимогам:

— мати ліцензію на надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти за відповідною професією;

— створити у встановленому порядку одну або декілька комісій;

— мати власні або надані в користування іншими підприємствами, установами, організаціями відповідно до укладених договорів приміщення, робочі місця для проведення кваліфікаційних іспитів та кваліфікаційних пробних робіт;

— приміщення, робочі місця для проведення кваліфікаційних іспитів та кваліфікаційних пробних робіт мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам, вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;

— робочі місця для проведення кваліфікаційних пробних робіт мають бути у встановленому порядку атестованими за умовами праці, обладнані відповідно до вимог нормативно-правових актів, що регламентують виконання робіт, передбачених кваліфікаційними характеристиками, професійними стандартами професії (рівня кваліфікації), за якою здійснюється підтвердження кваліфікації. У разі якщо специфіка професійної діяльності не дає змоги проводити кваліфікаційну пробну роботу безпосередньо на виробництві або у сфері послуг, суб'єкт підтвердження має створити умови для проведення кваліфікаційної пробної роботи шляхом імітаційної діяльності;

— мати для проведення оцінки результатів неформального професійного навчання кандидата затверджені у встановленому законодавством порядку: анкету самооцінювання, перелік засобів вимірювання, критерії оцінювання результатів неформального професійного навчання за робітничою професією, за якою здійснюватиметься підтвердження професійної кваліфікації.

Суб'єкти підтвердження при розробці критеріїв оцінювання результатів неформального професійного навчання за своїми робітничими професіями повинні враховувати вимоги Методичних рекомендацій щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь та навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь та навичок, анкет самооцінювання за результатами неформального навчання, що затверджені Мінсоцполітики України. Підвищенню об'єктивності оцінювання результатів неформального навчання суб'єктами підтвердження буде також сприяти використання ними з цією метою професійних стандартів робітничих професій.

Для забезпечення підтвердження кваліфікації суб'єкт підтвердження утворює комісію в порядку, визначеному Мінсоцполітики та МОН України за погодженням із спільними представницькими органами.

Для здійснення підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями кваліфікації суб'єкти підтвердження створюють:

— комісію з підтвердження кваліфікації за однією робітничою професією (спеціалізацією) або кількома робітничими професіями (спеціалізаціями), які передбачають виконання однотипних трудових функцій і відносяться до одного класу економічної діяльності (за Національним класифікатором України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010, затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 11 жовтня 2010 року № 457);

— декілька комісій у разі підтвердження кваліфікації за професіями, які передбачають виконання різних трудових функцій та відносяться до різних класів економічної діяльності [19].

Положення про порядок роботи комісії та її склад затверджуються наказом керівника суб'єкта підтвердження за погодженням із об'єднанням організацій роботодавців відповідної сфери діяльності. Головою комісії призначається представник роботодавця — фахівець відповідної галузі виробництва чи сфери послуг, секретарем комісії — представник суб'єкта підтвердження. Членами комісії можуть бути працівники відповідної сфери діяльності, які мають стаж роботи не менше 5 років за відповідною професією (спеціалізацією), та рівень кваліфікації, не нижчий ніж рівень кваліфікації, на який претендує кандидат.

Кількість членів комісії не може бути менше 3 осіб. Члени комісії виконують роботи з підтвердження кваліфікації на основі договорів із суб'єктом підтвердження. Строк повноважень комісії – не менше одного року.

Основними завданнями комісії є:

— експертиза наданих документів, що підтверджують професійну компетентність кандидата;

— проведення кваліфікаційної атестації;

— прийняття рішення щодо присвоєння (підвищення) або відмову у присвоєнні (підвищенні) робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання та надання кандидату рекомендацій щодо продовження навчання.

Комісія проводить засідання відповідно до графіка проведення процедури підтвердження кваліфікації, затвердженого суб'єктом підтвердження. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні більше половини її членів. Рішення комісії вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів голос голови комісії є вирішальним.

Для підтвердження кваліфікації кандидат подає секретарю комісії:

1) направлення на підтвердження кваліфікації територіального органу Державної служби зайнятості за встановленою формою (додаток 1);

2) документи, зазначені у пункті 7 Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 року № 340.

Для підтвердження кваліфікації кандидат має право за власною ініціативою подати секретарю комісії також інші документи, що підтверджують професійну компетентність кандидата. Копії документів іноземною мовою повинні бути перекладені українською мовою та легалізовані в установленому порядку. Підтвердження кваліфікації здійснюється за результатами визначення рівня професійних знань, умінь і навичок особи із застосуванням засобів вимірювання, критерію та показників оцінювання. Підтвердження кваліфікації здійснюється відповідно до графіка, затвердженого суб'єктом підтвердження.

Комісія проводить експертизу наданих документів, що підтверджують професійну компетентність кандидата, з метою визначення їх достовірності та відповідності вимогам кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту. За результатами аналізу поданих документів та інших підтверджень професійної компетентності кандидата комісія складає план проведення кваліфікаційної атестації із визначенням методів і обсягу проведення кваліфікаційних пробних робіт, іспитів.

Комісія зобов'язана ознайомити кандидата із планом проведення кваліфікаційної атестації. Кандидату повідомляються порядок і умови виконання кваліфікаційної пробної роботи, місце проведення, строк виконання завдання.

Засоби вимірювання, критерій і показники оцінювання, анкета самооцінювання за конкретною робітничою професією розробляються та затверджуються суб'єктом підтвердження згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик професій, професійних стандартів за погодженням із

спільними представницькими органами, Мінсоцполітики та МОН України. Для професій, пов'язаних з роботами з підвищеною небезпекою, засоби вимірювання, критерії і показники оцінювання та анкети самооцінювання погоджуються також Держгірпромнаглядом України.

У разі відсутності підтверджень професійної компетентності кандидата кваліфікаційна атестація проводиться у повному обсязі відповідно до вимогам кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту. У разі наявності підтверджень професійної компетентності кандидата щодо виконання окремих видів робіт за відповідним рівнем кваліфікації кваліфікаційна атестація може проводитися за тими видами робіт, щодо яких немає таких підтверджень.

Суб'єкти підтвердження подають для організації роботи із підтвердження кваліфікації територіальному органові: критерії та показники оцінювання; анкету самооцінювання; графік підтвердження кваліфікації разом з інформацією про вартість послуг з підтвердження кваліфікації, що визначається в установленому законодавством порядку.

Кваліфікаційна пробна робота проводиться на спеціально відведених обладнаних робочих місцях суб'єктів підтвердження або обладнаних робочих місцях інших підприємств, установ, організацій відповідно до укладених договорів. У разі якщо специфіка професійної діяльності не дає змоги проводити кваліфікаційну пробну роботу безпосередньо на виробництві або у сфері послуг, кваліфікаційна пробна робота проводиться шляхом імітаційної діяльності.

Для проведення кваліфікаційної пробної роботи суб'єкт підтвердження забезпечує кандидата необхідним обладнанням, інструментом, витратними матеріалами, довідковими матеріалами на час виконання завдання. У разі якщо для виконання кандидатом кваліфікаційної пробної роботи видаються напівфабрикати або деталі, які пройшли попередню обробку, суб'єкт

підтвердження забезпечує відповідність напівфабрикатів та деталей технічним вимогам.

Виконання кваліфікаційної пробної роботи проводиться під контролем члена (членів) комісії, яких визначає голова комісії. Перед початком виконання кваліфікаційної пробної роботи здійснюється інструктаж кандидата з питань охорони праці.

За результатами кваліфікаційної атестації член(и) комісії формує(ють) та подає(ють) на розгляд комісії документи щодо проведення кваліфікаційної атестації:

1) висновок про результати кваліфікаційної атестації (додаток 2);

2) результати кваліфікаційної пробної роботи у разі, якщо специфіка професії передбачає виготовлення виробу, складання проекту документа.

До висновку долучаються відео- або фотоматеріали, виконані у цифровому форматі, на яких зафіксовано проведення кваліфікаційної пробної роботи. Комісія приймає рішення про присвоєння кандидату кваліфікації відповідного рівня, що оформлюється протоколом (додаток 3), який підписується головою і членами комісії.

Особі, яка підтвердила кваліфікацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з МОН України та спільними представницькими органами. Порядок видачі документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями визначає процедуру замовлення, видачі та обліку документів про підтвердження результатів цього навчання [20].

У разі виявлення в особи під час проходження процедури підтвердження кваліфікації рівня професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією, суб’єкт підтвердження на підставі рішення комісії видає такій особі сертифікат оцінювання результатів неформального навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються

Мінсоцполітики за погодженням з МОН України та спільними представницькими органами. Особі, яка не підтвердила кваліфікацію, суб'єкт підтвердження надає рекомендації щодо продовження навчання.

Суб'єкт підтвердження: видає особам, які підтвердили кваліфікацію, свідоцтво або сертифікат; надсилає протягом п'яти робочих днів з дати прийняття рішення про підтвердження кваліфікації територіальному органові корінець направлення. Бланки документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання виготовляються друкарським способом на замовлення суб'єктів підтвердження. Витрати, пов'язані з виготовленням документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання, крім дублікатів, несе суб'єкт підтвердження.

У разі виникнення спірних питань, пов'язаних з підтвердженням кваліфікації, особа має право звернутися із заявою до органу виконавчої влади з питань освіти, який розглядає її та приймає відповідне рішення з порушеного в заяві питання. Фінансування підтвердження кваліфікації здійснюється за рахунок коштів особи або роботодавця (у разі направлення ним особи).

10. Організація професійно-кваліфікаційного просування робітників і планування їхньої трудової кар'єри

Важливим напрямом розвитку персоналу організації є планування кар'єри працівника, його рух по кваліфікаційних або службових рівнях управління за певною схемою (моделлю). Планування кар'єри працівника в організації є альтернативою стихійним переміщенням персоналу. Термін *кар'єра* від італ. carriera — біг, життєвий шлях, поле діяльності у загальному розумінні означає успішне просування у якій-небудь сфері діяльності, досягнення популярності, слави, вигоди [21, 563].

Оскільки найважливішою сферою діяльності є трудова діяльність, а трудова мобільність — це один з головних видів соціальної мобільності, то

логічно саме у взаємодії з процесом трудової мобільності розглядати сутність трудової кар'єри [22, 76]. Під *трудовою кар'єрою* розуміють індивідуальну послідовність змін у праці особистості, що зумовлена зміною її становища на вертикальній шкалі складності праці або соціальній драбині робочих місць, посад [23, 198].

Процес планування трудової кар'єри включає оцінку працівника і співставлення його потенційних здібностей, інтересів, мотивів та можливостей з вимогами організації, розробку варіантів і вибір раціонального варіанту кар'єри, формування програми професійно-кваліфікаційного просування й кар'єрного зростання працівника.

Плануючи трудову кар'єру, необхідно виходити зі стратегічного підходу до управління кар'єрою в організації, адже він передбачає розробку й реалізацію заходів із планування трудової кар'єри персоналу відповідно до вимог стратегії управління організацією та стратегії розвитку персоналу, урахування пріоритетів працівників, їхніх життєвих цілей, ціннісних орієнтацій тощо.

Загальні цілі управління кар'єрою полягають у тому, щоб:

— забезпечити потреби організації в конкурентоспроможному персоналі;

— надати можливість усім категоріям персоналу проходити безперервне навчання з таким розрахунком, щоб працівники були здатні працювати на тому рівні відповідальності в організації, який вони можуть досягти відповідно до своїх інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, здібностей, стану здоров'я;

— сприяти професійно-кваліфікаційному просуванню робітників і фахівців з вищою освітою, плануванню їхньої кар'єри;

— сформувати дієвий резерв керівників для забезпечення наступності та сталості управління організацією.

Трудова кар'єра значною мірою залежить від багатьох факторів, особливо від потенційних можливостей працівника, його інтересів, нахилів,

здібностей, стану здоров'я. На кар'єру працівника суттєво впливає організація роботи з профорієнтації, вибір професії та початок трудової діяльності. Тому під час планування трудової кар'єри працівника необхідно врахувати обставини вибору професії (випадковий чи свідомий вибір професії особистістю відповідності до своїх психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей).

До чинників, що впливають на трудову кар'єру, належать стать, вік, рівень і якість освіти, умови виробничої адаптації. Виходячи з цього важливого значення набувають вдалий збіг обставин, родинні зв'язки, відносини працівника з керівником, колегами по роботі, соціально-психологічний клімат у колективі. На перспективу кар'єри працівника відчутний вплив мають територіальне розташування й належність організації до конкретного виду економічної діяльності, структура управління організації, її корпоративна культура та соціальні ієрархії тощо.

До чинників, що можуть стримувати професійно-кваліфікаційне просування працівників, їх кар'єрне зростання відносяться особливості виробництва і організаційної структури підприємства (у персоналу нема можливостей підвищувати свою кваліфікацію, працівникам нікуди просуватися по службовій драбині посад). Суттєву роль відіграють й суб'єктивні фактори. Зокрема, відсутність в працівника бажання планувати свою трудову кар'єру, невпевненість у власних здібностях і силах.

Серед факторів, що впливають на трудову кар'єру, усе більшого значення набуває мотивація персоналу. Вона повинна бути спрямована на те, щоб зробити професійно-кваліфікаційне просування працівника, його кар'єрне зростання сильним мотивуючим чинником. У процесі роботи людина прагне до отримання різноманітних винагород і максимального задоволення потреб. До таких потреб належать просування по службі та знання перспектив свого зростання [24, 282].

Умови роботи повинні посилювати трудову мотивацію й розвивати здібності працівника, давати можливості активно продовжувати навчання,

забезпечувати його самовираження та самореалізацію. Статусна мотивація пов’язана з бажанням працівника зайняти більш високу посаду, виконувати складну й відповідальну роботу, досягти певного ступеня незалежності, організовувати належний відпочинок, вести громадську роботу та сімейні справи. Матеріальна мотивація трудової кар’єри виявляється в прагненні до того, щоб праця добре оплачувалася та була можливість отримувати додаткові доходи.

Розрізняють різні підходи щодо класифікації трудової кар’єри. Так, залежно від кількості займаних робочих місць упродовж трудової діяльності виокремлюють стабільну та динамічну трудову кар’єру.

На думку Е. В. Маслова, трудова кар’єра працівника може бути стабільною, якщо тривалий час його діяльність проходить у межах однієї посади (робочого місця одного соціального рангу), та динамічною, пов’язаною з частою зміною робочих місць або посад [23, 199]. Водночас динамічну трудову кар’єру залежно від спрямованості переходів працівника поділяють на *горизонтальну* — без переходів особистості між робочими місцями (посадами) різних соціальних рангів і *вертикальну* — перехід працівника на робочі місця (посади) більш високих соціальних рангів.

М. П. Лукашевич залежно від напрямів переходів працівників виокремлює горизонтальну, вертикальну, змішану, висхідну, спадну та зигзагоподібну трудову кар’єру. Водночас залежно від швидкості переходів з одного робочого місця на інше він розрізняє нормальну, стрімку й бурхливу трудові кар’єри [25, 338—339]. Виокремлюють також припинену й навчальну кар’єру.

Горизонтальний тип кар’єри працівника означає його просування в кваліфікаційному плані до визнання його як професіонала у своїй справі, робить професію, робоче місце чи посаду престижною та привабливою, розглядається оточенням як успіх у певній сфері трудової діяльності, житті. Прикладом такої кар’єри може бути трудовий шлях викладача ВНЗ від

асистента до професора кафедри. Цей тип кар'єри характеризується розширенням або ускладненням завдань.

Вертикальний тип кар'єри передбачає перехід працівника на посади керівників, що приводить до підвищення його статусу в ієрархічній структурі організації. Вертикальна кар'єра пов'язана з розширенням повноважень і, як правило, супроводжується збільшенням заробітної плати. Цей тип можна поділити на *висхідну кар'єру* (постійне просування працівника вгору службовою драбиною робочих місць чи посад) і на *низхідну трудову кар'єру* (перехід працівника з робочих місць і посад вищих рангів на нижчі). Прикладом низхідної кар'єри є звільнення керівника структурного підрозділу підприємства й перехід його на посаду фахівця, що вимагає більш низького рівня кваліфікації.

Трудова кар'єра працівника може спочатку відбуватися в горизонтальному, а потім у вертикальному напрямі. Тому такий тип кар'єри називають *змішаним*. У разі коли трудова кар'єра має періоди піднесень і спадів, зазначений тип кар'єри є *зигзагоподібним,* чи *спіральним*.

Залежно від того, скільки робочих місць працівник змінював упродовж своєї трудової діяльності за 3, 10 чи 20 років, кар'єра класифікується як *нормальна, стрімка* чи *бурхлива*. За стрімкої кар'єри швидкість переходу працівника з одного робочого місця на інше випереджає нормальну кар'єру вдвічі й навіть більше. Бурхлива трудова кар'єра поєднує у собі періоди як висхідної, так і стрімко низхідної кар'єри.

Набуває поширення підхід, згідно з яким виокремлюють кар'єру професійну та внутрішньоорганізаційну. *Професійна кар'єра* — це становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, яка відбувається впродовж усього трудового життя працівника. Вона може реалізовуватися на різних підприємствах [23, 201].

Водночас Е. В. Маслов під *внутрішньоорганізаційною кар'єрою* розуміє послідовну зміну стадій розвитку кар'єри, просування працівника в професійному та посадовому плані в межах одного підприємства. За такого

підходу горизонтальний і вертикальний типи кар'єри відносять до внутрішньоорганізаційного виду.

Трудова кар'єра працівника в організації реалізується не тільки за вертикальним чи горизонтальним напрямами. Вона може виявлятися в проникненні всередину конуса — доцентровий рух, що не закріплюється офіційно в структурі управління, штатному розписі [24, 282]. Такий тип кар'єри називається *кар'єрою доцентровою*, її ознаками є наближення працівника безпосередньо до керівника організації, запрошення працівника на важливі, часто недоступні для інших виробничі наради, виконання складних доручень керівництва, доступ до конфіденційної інформації тощо.

Трудова кар'єра також поділяється на такі типи, як *припинена й навчальна*. Припинена трудова кар'єра характеризується перебуванням особистості в стані безробіття або переходом її до категорії економічно неактивного населення чи виходом працівника на пенсію. П. Синісало вважає, що навчальна кар'єра стосується тих, хто здобуває кваліфікацію або перекваліфікується, а також навчається на курсах підвищення кваліфікації [25, 339].

У таблиці 3 узагальнені існуючі підходи до класифікації трудової кар'єри працівників.

Таблиця 3

ТИПИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ

Класифікаційна ознака	Тип кар'єри
Кількість займаних робочих місць чи посад упродовж трудової діяльності	Стабільна Динамічна
Напрями переходів працівників з одного робочого місця чи посади	Горизонтальна Вертикальна Висхідна Низхідна Змішана Зигзагоподібна
Швидкість переходу працівника з одного робочого місця чи посади на інше	Нормальна Стрімка Бурхлива
Подібність роботи чи статусу працівника в організації	Професійна Внутрішньоорганізаційна Доцентрова
Можливість реалізації трудового потенціалу особистості	Припинена Навчальна

Управління трудовою кар'єрою передбачає наявність інформації про те, що відбувається з працівниками на різних етапах їхньої кар'єри. Для цього в

організації можуть проводитися спеціальні дослідження, результати яких використовуються під час розробки кар'єрограми, яка дає змогу відстежувати трудову біографію працівника та планувати його трудову кар'єру.

Кар'єрограма — це інструмент управління кар'єрою; графічний опис того, що повинно відбуватися чи відбувається з людьми на різних етапах кар'єри [26, 169]. Кар'єрограма являє собою угоду, яка містить, з одного боку, зобов'язання організації щодо горизонтального та вертикального просування працівника, а з іншого — зобов'язання працівника проходити безперервне навчання з метою підвищення рівня своєї компетентності, оволодіння практичними навичками, необхідними для ефективної роботи на визначених робочих місцях чи посадах.

Кар'єрограма містить дані про займане робоче місце (посаду); стаж роботи, історію професійно-кваліфікаційного просування і кар'єрного зростання працівника; інформацію про професійні, ділові та особистісні якості працівника, його подальші кар'єрні орієнтири; дані про навчання в організації, атестацію чи сертифікацію, компетенції, необхідні для зайняття більш високої посади, інформацію про перебування працівника в резерві на цю посаду.

Планування трудової кар'єри персоналу є головною функцією управління кар'єрою. Воно має починатися з визначення потреб, інтересів, мотивів, потенційних здібностей працівника, а також установлення профілів компетентності на визначених для нього робочих місцях або посадах.

Планування кар'єри працівника має бути спрямоване на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри персоналу, його потребами зі стратегією управління організацією, стратегію розвитку персоналу. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівника та його соціального статусу є важливими чинниками вдосконалення управлінської та соціальної структури організації, її корпоративної культури.

Процес планування трудової кар'єри не обмежується добором і розстановкою персоналу. Воно має забезпечити його подальший розвиток,

професійно-кваліфікаційне просування працівників, їхню перепідготовку в разі виробничої необхідності. Це вимагає тісного взаємозв'язку між плануванням кар'єри та плануванням виробничої адаптації, атестації та сертифікації персоналу, його навчання, формуванням резерву керівників підприємства.

Витрачання коштів на планування трудової кар'єри організацією, що навчається, є більш вигідним, ніж витрати фірми на залучення необхідного персоналу в потрібний їй час із зовнішнього ринку праці. Фірма, що керується в разі наймання працівників підходом «тут-і-зараз», зрештою опиняється в програші, оскільки вона буде вимушена витрачати значні кошти на пошук підходящого кандидата зі сторони, на його виробничу адаптацію та навчання на виробництві.

Під час планування трудової кар'єри в кар'єрограмі слід визначати діапазони компетентності працівника. Йому доцільно надавати інформацію про рівні компетентності, які він має досягти для того, щоб зробити успішну кар'єру в організації. Перевага цього підходу полягає в тому, що працівникам демонструють цільові точки, і вони розуміють, що їм необхідно зробити для їх досягнення [27, 528].

Планування трудової кар'єри здійснюється на довгостроковий, середньостроковий та поточний періоди. Стратегічні плани кар'єрного розвитку повинні включати такі п'ять розділів: анотацію для керівництва, розділи з поточного стану конкурентоспроможності персоналу, розробки комплексної стратегії кар'єрного розвитку, бюджету кар'єрного розвитку й контролю за кар'єрним розвитком [28, 310].

Система управління трудовою кар'єрою містить три взаємозв'язані підсистеми: виконавців (працівників), робіт (посад і робочих місць), інформаційного забезпечення [23, 203].

Підсистема виконавців містить дані про інтереси, нахили, здібності й мотиви трудової діяльності працівників. *Підсистема робіт* містить інформацію про виробничі завдання, вимоги робочого місця (посади) до

професійних, ділових та особистісних якостей людини, про поточну та перспективну потребу організації в персоналі. *Підсистема інформаційного забезпечення* управління трудовою кар'єрою об'єднує дані про виконавців, виробничі завдання, потребу в кадрах, існуючу практику професійно-кваліфікаційного просування працівників. «Ув'язування» цих підсистем сприяє досягненню відповідності між психофізіологічними і соціально-психологічними особливостями людини та вимогами робочого місця.

Ефективним засобом управління трудовою кар'єрою робітників є їхнє професійно-кваліфікаційне просування на підприємстві. *Підсистема професійно-кваліфікаційного просування робітників* — це сукупність форм, методів і засобів організації планомірного, послідовного, заздалегідь спроектованого навчання та переміщення робітників від простої до складної праці, від низьких до високих ступенів професійної майстерності з урахуванням інтересів робітника й потреб виробництва [23, 204].

Професійно-кваліфікаційне просування робітників вирішує такі завдання:

- вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури робітників відповідно до вимог сучасного виробництва;
- формування в організації стабільних кадрів робітників і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності підприємства на ринку;
- підвищення ефективності використання трудового та освітнього потенціалу особистості;
- надання можливостей робітникам у перспективі підвищувати рівень кваліфікації чи оволодівати іншою перспективною професією;
- заміщення вакантних посад бригадирів, ланкових та інших працівників робітничих колективів;
- забезпечення потреби організації у висококваліфікованих робітниках за рахунок внутрішніх джерел;

• заповнення робочих місць малопривабливої та некваліфікованої праці, з несприятливими умовами праці переважно за рахунок зовнішніх джерел забезпечення потреби організації в робітниках.

Професійно-кваліфікаційне просування робітників на підприємстві має ґрунтуватися на таких принципах:

— послідовний та планомірний рух робітників від нижчих до вищих розрядів, категорій, класів;

— планування трудової кар'єри з таким розрахунком, щоб на кожній наступній роботі щонайбільше використовувати знання, уміння й навички, набуті раніше;

— безперервний розвиток освітнього, професійного та культурного рівнів робітників;

— оптимальне перебування на робочому місці з метою стимулювання оновлення знань, удосконалення практичних навичок і запобігання втраті професійної гнучкості та зниженню продуктивності праці;

— збереження здоров'я робітників завдяки пересуванню їх з робочих місць з несприятливими умовами праці на робочі місця з нормальними умовами праці;

— переважне надання роботи на місцях з нормальними умовами праці та за професіями складної праці робітникам своєї організації;

— інформування робітників про перспективи реального професійно-кваліфікаційного просування;

— моральна й матеріальна заінтересованість робітників у професійно-кваліфікаційному просуванні в організації;

— створення сприятливих умов для професійно-кваліфікаційного просування молоді, жінкам, інвалідам та іншим менш соціально захищеним групам персоналу.

Напрями професійно-кваліфікаційного просування робітників показано на рисунку 3.

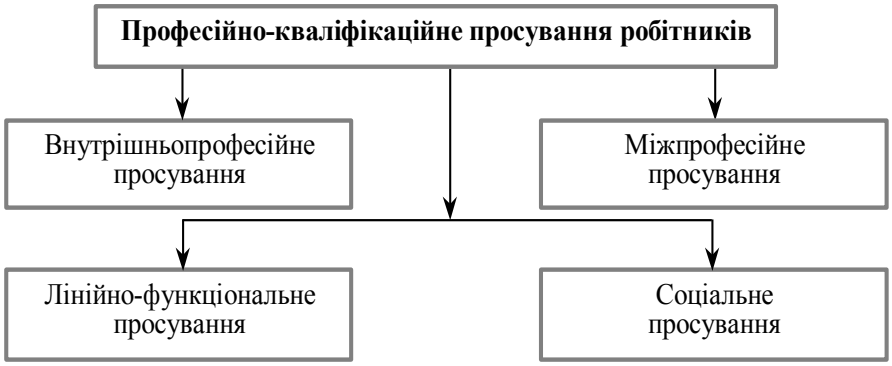

Рис. 12.1. Напрями професійно-кваліфікаційного просування робітників

Внутрішньопрофесійне просування робітників відбувається в межах професії та розряду (категорії, класу) за рахунок опанування суміжних операцій і прийомів, розширення зон обслуговування й оволодіння передовими методами праці; підвищення кваліфікаційного розряду, категорії, класу в результаті підвищення кваліфікації; оволодіння кількома суміжними професіями.

Міжпрофесійне просування робітників супроводжується зміною професії працівника з метою опанування нової, більш змістовної й складної. Робітник може перейти на роботу за іншою професією, приблизно однаковою за рівнем кваліфікації, з метою поліпшення умов праці та збереження свого здоров'я.

Лінійно-функціональне професійно-кваліфікаційне просування робітника має місце в разі його призначення на посаду бригадира чи ланкового, розширення кола виконуваних робіт унаслідок додання організаційно-розпорядчих функцій.

Соціальне професійно-кваліфікаційне просування робітника на підприємстві відбувається, якщо він переходить на посаду професіонала чи фахівця після закінчення ВНЗ, тобто він переходить з однієї категорії персоналу в іншу.

Професійно-кваліфікаційне просування робітників у організації має враховувати технічні, технологічні, організаційно-економічні та соціальні фактори. Воно пов'язано з упровадженням нової техніки та прогресивної технології, зміною організаційної структури управління виробництвом,

професійно-кваліфікаційної структури робітників. Професійно-кваліфікаційне просування треба здійснювати з урахуванням інтересів, нахилів, здібностей і стану здоров'я робітників, що передбачає проведення в організації з-поміж робітників роботи з професійної переорієнтації, зокрема профпідбору та профвідбору персоналу.

Серед робіт, що забезпечують реалізацію системи професійно-кваліфікаційного просування робітників на підприємстві, основними є [23, 206]:

- планування професійно-кваліфікаційного просування робітників;
- підбір кандидатів на просування;
- професійне навчання кандидатів на просування;
- здійснення просування робітників;
- матеріальне й моральне стимулювання професійно-кваліфікаційного просування робітників;
- інформаційне забезпечення підсистеми професійно-кваліфікаційного просування робітників.

Навчання кандидатів на просування має завершуватися складанням робітниками іспитів та виконанням кваліфікаційних (пробних) робіт відповідної складності. Кваліфікаційна комісія приймає рішення про присвоєння кандидатам на просування кваліфікаційних розрядів (категорій, класів).

Планування професійно-кваліфікаційного просування робітників необхідно здійснювати на основі річних і середньострокових планів (терміном до п'яти років). Зазначені плани мають розроблятися знизу вгору (бригада — цех — підприємство) і затверджуватися керівником організації.

Планування професійно-кваліфікаційного просування має починатися з визначення додаткової потреби в робітниках у розрізі професій та рівнів кваліфікації на основі балансового розрахунку додаткової потреби у робітниках і джерел її забезпечення. При цьому першочергову увагу варто приділяти визначенню додаткової потреби в робітниках з дефіцитних

професій, поява яких зумовлена впровадженням в організації нової техніки та прогресивної технології.

Визначаючи джерела задоволення додаткової потреби організації в робітниках у розрізі професій і рівнів кваліфікації, необхідно передбачати пріоритетне задоволення потреби в працівниках кваліфікованої праці за рахунок внутрішніх джерел, розроблення індивідуальних схем просування робітників усередині бригади, цеху, здійснення контролю за виконанням плану навчання й призначенням на робоче місце чи наступну посаду.

Планування професійно-кваліфікаційного просування робітників має проводитися на основі типових рішень. *Типові рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування* — це комплекс нормативно-правових матеріалів, що регламентують апробовані, найбільш раціональні форми й методи підбору робітників, їхнього професійного навчання та переміщення на подальші щаблі трудової кар'єри для задоволення потреби організації в конкурентоспроможному персоналі.

Організації з метою забезпечення корпоративного розвитку персоналу приймають нових робітників переважно на робочі місця малозмістовної праці чи з несприятливими умовами з таким розрахунком, щоб надати можливість новачкам у майбутньому підвищити рівень кваліфікації чи освоїти нову перспективну професію після набуття певного стажу роботи й проходження професійного навчання.

Типові рішення професійно-кваліфікаційного просування робітників містять:

- типові схеми просування з конкретної професії;
- форми навчання, необхідні для професійно-кваліфікаційного просування;
- умови переміщення робітника на наступні щаблі трудової кар'єри (вимоги до кандидата, терміни між професійно-кваліфікаційними переміщеннями і т. п.);
- форми матеріального й морального стимулювання кандидатів;

• форми і методи профорієнтації, виробничої адаптації робітників.

У процесі підготовки типових рішень необхідно брати до уваги тип виробництва. Для одиничного та малосерійного виробництва, де робітничі професії мають широкий діапазон кваліфікаційних розрядів і потрібен високий рівень підготовки, найбільш раціональним є професійно-кваліфікаційне просування робітників за напрямом підвищення ними кваліфікаційного розряду в межах опанованої професії.

Поточно-масове виробництво характеризується наявністю великої кількості робітничих професій малокваліфікованої праці з невисоким рівнем професійної підготовки. За таких умов професійно-кваліфікаційне просування малокваліфікованих робітників слід проводити за напрямом оволодіння ними професій, що вимагають високого рівня кваліфікації, чи суміжних професій.

Професійно-кваліфікаційне просування робітників обмежене рядом об’єктивних і суб’єктивних чинників. До об’єктивного чинника відноситься складність виготовленої продукції, робіт чи наданих послуг.

Підприємству невигідно, щоб середній кваліфікаційний розряд робітників перевищував середній розряд складності наявних робіт, бо це може спричинити збільшення витрат на оплату праці та пов’язані з цим інші затрати. Разом із тим не виключаються певні відхилення, коли окремим, здібним робітникам дозволяється мати високі кваліфікаційні розряди за обмеженості обсягів робіт відповідної складності. Таким чином підприємство створює певний «резерв інтелекту», який буде дуже корисним у разі запуску в виробництво більш складної продукції з високими вимогами до її якості [29, 513—514].

Важливим суб’єктивним чинником, який обмежує (стримує) потяг робітників до професійно-кваліфікаційного просування є особисті якості. Когось задовольняє третій чи четвертий кваліфікаційний розряд і він не бажає напружуватися, продовжуючи навчання. Хтось мав скромні успіхи в навчанні в школі і йому важко дається виробниче навчання, хтось обрав

професію не за покликанням, а під тиском зовнішніх обставин, тому вважає становище тимчасовим і думає про можливу зміну місця роботи тощо [29, 514].

Навчання кандидатів на професійно-кваліфікаційне просування передбачає такі роботи служби персоналу, як формування груп слухачів, розроблення навчальних планів і програм, організація самого процесу навчання кандидатів. Служба персоналу разом з керівником структурного підрозділу розробляє заходи виробничої адаптації робітника на новому робочому місці.

Підбір кандидатів на професійно-кваліфікаційне просування — це комплекс науково обґрунтованих заходів, спрямованих на формування списку підготовлених кваліфікованих кандидатів для переміщення їх на наступні щаблі трудової кар'єри в організації.

У процесі професійно-кваліфікаційного просування робітника необхідно враховувати не лише мотиви, професійні інтереси, ціннісні орієнтації, рівень підготовки кандидата, а й стан його здоров'я, рекомендації практичного психолога (профконсультанта) щодо професійної придатності кандидата на просування.

Спілкування практичного психолога чи працівника служби персоналу з кандидатом на професійно-кваліфікаційне просування може носити не тільки формальний, а й неформальний характер. У процесі консультування слід допомогти кандидатам на просування з'ясувати для себе кінцеві цілі трудової кар'єри, визначити терміни їх виконання, виявити чинники, що сприяють або заважають досягненню намічених цілей.

У процесі консультування безпосереднім керівником кандидата на професійно-кваліфікаційне просування обговорюються результати трудової діяльності робітника на займаному робочому місці. Керівник має можливість виявити причини, що знижують рівень продуктивності праці, визначити потреби працівника у випереджувальному навчанні, з'ясувати відповідність кандидата на просування на новий щабель трудової кар'єри. Водночас

кандидат на просування отримує інформацію від керівника про результати своєї праці, про визнання власних досягнень у трудовій діяльності, причини, які заважають подальшому вдосконаленню професійної майстерності, можливість поліпшити комунікації з керівником і членами колективу.

Підбір конкретного кандидата на професійно-кваліфікаційне просування проводиться за поданням безпосереднього керівника (майстра, бригадира тощо). Умови можливого просування робітників (стаж роботи, рівень освіти та професійної підготовки, матеріальна й нематеріальна мотивація, рівень компетентності, стан здоров'я, вік та ін.) затверджуються керівником організації.

Для підвищення ефективності системи професійно-кваліфікаційного просуванням робітників передбачається відповідна матеріальна, трудова та статусна мотивація: подання на підвищення тарифного розряду (категорії, класу), установлення доплат і надбавок, пов'язаних із професійно-кваліфікаційним просуванням робітника; задоволення від змістовної та корисної праці; бажання досягти певного соціально-професійного статусу, бути або першим серед кращих, або не гірше інших.

Для інформаційного забезпечення професійно-кваліфікаційного просування використовується особова картка (форма П-2). Вона має містити дані про професійно-кваліфікаційне просування робітника, його навчання, результати профвідбору, пов'язані з просуванням. На кожного робітника, якого запропоновано на просування, служба персоналу веде контрольний листок кандидата на професійно-кваліфікаційне просування, в якому відображається трудова кар'єра робітника.

Критерієм ефективності професійно-кваліфікаційного просування робітників є максимально можлива конкурентоспроможність стабільного кваліфікованого персоналу в організації. Показниками, що характеризують ефективність професійно-кваліфікаційного просування робітників, є: питома вага забезпеченості робочих місць кваліфікованих робітників у професійному й кваліфікаційному розрізах за рахунок працівників організації; середній

термін перебування працівника на своєму робочому місці; частка робітників, які отримали професійно-кваліфікаційне просування, в загальній кількості робітників, які були охоплені професійно-кваліфікаційним просуванням в організації; плинність кадрів серед робітників, охоплених професійно-кваліфікаційним просуванням тощо.

11. Економічні показники результативності діяльності організації з професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві

Підвищення результативності навчання персоналу підприємства передбачає розробку відповідної системи відносних показників. Оскільки показники величини витрат на розвиток персоналу організації, величини витрат на професійне навчання працівників є абсолютними, то їх використання під час аналізу та прийняття управлінських рішень обмежене. Тому більш практичними є відносні показники. Наприклад, такий показник, як частка витрат на розвиток персоналу в загальних витратах на робочу силу.

Показник частки витрат організації на розвиток персоналу в загальних її витратах на робочу силу розраховується за формулою

$$П_{вр} = \frac{C_р}{C_п} \cdot 100\%, , \quad (5)$$

де $П_{вр}$ — частка витрат організації на розвиток персоналу в загальних її витратах на робочу силу, %;

$C_р$ — витрати організації на розвиток персоналу, грн;

$C_п$ — загальні витрати організації на робочу силу, грн.

Показник частки витрат організації на професійне навчання персоналу в загальних її витратах на робочу силу розраховується за формулою

$$П_{вн} = \frac{C_{пн}}{C_п} \cdot 100\%, \quad (6)$$

де $П_{вн}$ — частка витрат організації на професійне навчання персоналу в загальних її витратах на робочу силу, %;

$С_{пн}$ — витрати організації на професійне навчання персоналу, грн.

Відсоток витрат організації на розвиток персоналу до загального обсягу виробленої продукції (наданих послуг) визначається за формулою

$$П_{вп} = \frac{С_р}{О_{рп}} 100\%, \quad (7)$$

де $П_{вп}$ — відсоток витрат організації на розвиток персоналу до загального обсягу реалізації продукції (наданих послуг), %;

$О_{рп}$ — обсяг виробленої продукції (наданих послуг) організації, грн.

Відсоток витрат організації на професійне навчання персоналу до фонду оплати праці визначається за формулою

$$П_{вф} = \frac{С_{пн}}{Ф_{оп}} \cdot 100\%, \quad (8)$$

де $П_{вф}$ — відсоток витрат організації на професійне навчання персоналу до фонду оплати праці, %;

$Ф_{оп}$ — фонд оплати праці, грн.

Витрати на розвиток персоналу в розрахунку на одного працівника організації розраховуються за формулою

$$С_{оп} = \frac{С_р}{Ч_{зп}}, \quad (9)$$

де $С_{оп}$ — витрати на розвиток персоналу в розрахунку на одного працівника організації, грн;

$Ч_{зп}$ — загальна чисельність персоналу організації, осіб.

Витрати організації на професійне навчання в розрахунку на одного навченого працівника розраховуються за формулою

$$С_{пн} = \frac{С_{пн}}{Ч_{пп}}, \quad (10)$$

де $Ч_{пп}$ — чисельність навчених працівників організації, осіб.

Кількість навчальних годин в розрахунку на одного працівника підприємства розраховується розраховуються за формулою

$$С_{нг} = \frac{С_{зн}}{Ч_{зп}}, \quad (11)$$

де $C_{зн}$ — загальна кількість навчальних годин, витрачених на професійне навчання персоналу організації, год.

Кількість навчальних годин в розрахунку на одного навченого працівника організації розраховується розраховуються за формулою

$$C_{го} = \frac{C_{зн}}{Ч_{пп}}. \quad (12)$$

Витрати організації на навчання в розрахунку на одну навчальну годину розраховуються за формулою

$$B_{нг} = \frac{C_{пн}}{C_{зн}}. \quad (13)$$

Витрати на розвиток персоналу в розрахунку на одну продуктивну годину в організації розраховується за формулою

$$C_{гп} = \frac{C_{р}}{Г_{п}}, \quad (14)$$

де $C_{гп}$ — витрати на розвиток персоналу в розрахунку на одну продуктивну годину в організації, грн;

$Г_{п}$ — загальна кількість продуктивних годин в організації за період, що аналізується.

Частка годин, витрачених на професійне навчання працівників, до загальної кількості продуктивних годин організації розраховується за формулою

$$П_{гп} = \frac{C_{зн}}{Г_{п}} \cdot 100\%. \quad (15)$$

Зазначені відносні показники результативності професійного навчання працівників в організації повинні мати широке застосовуватися не лише для аналізу соціальної та економічної ефективності розвитку персоналу, а й під час планування витрат на робочу силу, розробки кошторису витрат на навчання працівників. Так, на основі даних про очікувані середньорічний контингент учнів і слухачів навчально-курсового комбінату підприємства та витрати на навчання у розрахунку на одного навченого працівника

визначаються витрати підприємства на професійне навчання персоналу в плановому періоді.

Показники результативності професійного навчання працівників повинні також використовуватися організацією при розробці нею збалансованої системи показників підприємства. Це обумовлено тим, що стратегічне управління розвитком сучасної організації має здійснюватися на засадах саме збалансованої системи показників. Ця система вимагає від керівників підприємства більше уваги приділяти питанням виробництва, маркетингу, управлінню розвитком персоналу, використанню інформаційно-комунікаційних технологій і формуванню належної корпоративної культури.

Збалансована система показників підприємства поряд з його фінансовими показниками, показниками, що характеризують стан роботи з клієнтами, внутрішні виробничі процеси, повинна містити показники, які відображають стан роботи з персоналом, професійного навчання та розвиток працівників. Це, зокрема, стосується таких показників, як загальні витрати організації на розвиток персоналу, загальні витрати організації на професійне навчання працівників, частка витрат організації на розвиток персоналу в загальних її витратах на робочу силу; відсоток витрат організації на професійне навчання персоналу до фонду оплати праці та ін.

12. Методологічні підходи до визначення ефективності професійного навчання персоналу

Оцінювання ефективності навчальної програми є центральним моментом управління навчанням у сучасній організації. Інвестиції в розвиток персоналу повинні принести віддачу у вигляді підвищення результативності діяльності організації. Це відображається в прагненні компаній отримати від навчання персоналу додатковий прибуток. Водночас недостатній рівень підготовки персоналу зумовлює втрати бізнесу у зв’язку зі стримуванням упровадження у виробництво нових продуктів чи надання послуг, нових технологій і

методів роботи, а також проблеми з дотриманням стандартів якості, збільшенням собівартості продукції та послуг.

Ураховуючи те, що певна організація може розглядатись як самостійна система та як складова більш складних, зовнішніх щодо неї соціально-економічних систем, розрізняють зовнішню та внутрішню ефективність. Залежно від того, які результати перебувають у центрі уваги під час оцінювання, — фінансові чи в натуральному вигляді, виокремлюють економічну й технічну ефективність. Виходячи з того, що результати діяльності можуть розглядатись як з економічного, так і з соціального погляду, виділяють економічну та соціальну ефективність [30, 5—6].

Економічна ефективність професійного навчання розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. Визначення порівняльної економічної ефективності навчання персоналу організації забезпечує вибір найбільш раціональних форм і методів навчання, дає змогу уникнути випадків розробки навчальної документації, придбання або виготовлення навчального обладнання без обґрунтованої оцінки їх можливостей у цілях навчання. Розрахунок порівняльної економічної ефективності навчання здійснюється на основі мінімуму приведених витрат.

Соціальна ефективність у вузькому розумінні цієї категорії характеризує відношення соціального ефекту до витрат. Складність розрахунку економічної та соціальної ефективності навчання персоналу полягає в тому, що деякі їх показники важко подати в кількісному вимірі.

З методологічного погляду неприпустимо розмежовувати соціальну та економічну ефективність. Їх потрібно розглядати у тісному взаємозв’язку. Підвищення економічної ефективності неможливе за рахунок зниження соціальної, оскільки соціальні результати позначаються на економічному ефекті. Наприклад, економія на заходах з навчання персоналу на етапі його формування обертається на фазі використання персоналу такими негативними наслідками, як зниження рівня продуктивності праці,

збільшення плинності кадрів, підвищення рівня виробничого браку, що може значно перевищувати раніше зекономлені кошти.

Під критерієм ефективності навчання персоналу організації розуміють якість підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, що відображає цільовий підхід, ступінь досягнення поставлених цілей. Критерієм ефективності є досягнення такого стану навчання, за якого в максимально можливому ступені підвищується рівень конкурентоспроможності працівників на внутрішньому та зовнішньому ринках праці, відбувається стале нарощування обсягів виробництва чи надання послуг, підвищується рівень конкурентоспроможності підприємства, зростає його рентабельність.

На відміну від критерію ефективності, показник має кількісну визначеність, що дає змогу виразити у кількісному відношенні конкретну характеристику дієвості заходів з підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Показник доповнює критерій ефективності, характеризує окремі сторони ефективності навчання персоналу організації. При відборі показника варто виходити з того, що він мають бути об’єктивним, його зміна в результаті навчання працівників може бути визначена.

Розрахувати ефективність навчання на основі одного показника не можна, оскільки кожний взятий окремо показник ефективності відображає конкретну мить діяльності підприємства, навчального закладу. Окремі показники ефективності можуть зазнавати зміни в протилежних напрямах. Лише аналіз системи показників дає уявлення про ефективність навчання персоналу організації.

До очікуваної віддачі від інвестицій у людський капітал відносять вищий рівень заробітків, більше задоволення від обраної роботи впродовж життя, а також вищу оцінку неринкових видів діяльності й інтересів [31, 318].

Очікувану віддачу від інвестицій в освіту поділяють на три такі групи: прямі матеріальні зиски, непрямі матеріальні зиски, моральні зиски [32, 108]. До *прямих матеріальних зисків* зараховують вищий рівень заробітків упродовж життя, більшу можливість брати участь у прибутках компанії,

більшу можливість отримувати персоніфіковані умови праці, різноманітні пільги, премії, надбавки, пенсійне та медичне страхування за рахунок підприємства.

До *непрямих матеріальних зисків* належить більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника); оздоровлення за рахунок організації більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, бо він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками і про його здоров'я роботодавець піклується більшою мірою; висококваліфіковані працівники зазвичай мають кращі умови праці та відпочинку, частіше отримують пільгові кредити й іншу допомогу від роботодавця для створення гідних умов праці.

Моральні зиски включають задоволення від обраної професії (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація), доступ до цікавих видів діяльності, висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому, задоволення від способу життя, від самого процесу навчання й від успіхів у ньому тощо.

Однак оцінювання навчання повинне здійснюватися не лише з позицій концепції людського капіталу, на рівні одного працівника, а воно має проводитися також на рівнях структурного підрозділу, організації та держави загалом. Оцінювання ефективності навчання в організації передбачає визначення взаємозв'язку між зміною рівня компетентності працівників та динамікою результативності їхньої роботи.

Водночас оцінити ефективність багатьох освітніх і професійних програм доволі складно, оскільки вони переважно створюються не для формування конкретних умінь і навичок, а для розвитку певного типу мислення та поведінки. Це стосується насамперед тих навчальних програм, що спрямовані на розвиток молодих фахівців з вищою освітою з метою підготовки резерву керівних кадрів.

У процесі оцінювання ефективності навчання персоналу слід урахувати й те, що навіть якісні навчальні програми можуть не досягати намічених цілей унаслідок їх невідповідності навчальним потребам підприємства, незадовільної організації самого процесу навчання учнів чи слухачів, низької їх мотивації до навчання, відсутності належного обладнання, невисокого рівня кваліфікації викладачів і т. п.

Інша проблема полягає у тому, що на результати трудової діяльності працівників організації окрім навчання персоналу впливає велика кількість інших як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Так, збільшення обсягу реалізації продукції заводом після проходження його керівниками навчання може бути обумовлено не тільки підвищенням рівня компетентності цієї категорії персоналу, а й тим що з сегменту ринку, на яке працює підприємство, пішов один з головних його конкурентів.

Ефективність навчальних програм доволі складно оцінити безпосередньо, адже їх результати очікують отримати впродовж тривалого проміжку часу, вони пов’язані з поведінкою й свідомістю персоналу, а також не піддаються точному кількісному виміру. На вирішення поставлених завдань має бути спрямоване з’ясування ставлення до навчальних програм учнів і слухачів, рівня їх засвоєння навчального матеріалу, поведінки працівників як у процесі навчання, так і після його закінчення, результатів трудової діяльності персоналу після проходження ним навчання, співвідношення між витратами та отриманим ефектом.

Тому заслуговує на увагу модель Д Кірпатріка [33]. Сутність цієї моделі полягає у чотирирівневому оцінюванні ефективності навчальних програм за такими рівнями: перший — оцінювання вражень та реакцій учасників від навчання; другий — визначення рівня засвоєння нових знань, прийомів, технологічних принципів; третій — характеристика змін у поведінці учасників програми навчання; четвертий — оцінювання впливу результатів навчання співробітника на діяльність компанії загалом.

Д. Філіпс запропонував методику оцінювання ефективності інвестицій у навчання персоналу на основі побудови причинно-наслідкових зв’язків між проведенням навчання та результатами діяльності. Ця методика містить такі етапи [34].

Перший етап передбачає складання плану оцінки інвестицій у розвиток персоналу. Він містить:

- опис показників, динаміка яких буде характеризувати результати проведеного тренінгу;
- методологію збору даних (анкетування, спостереження за персоналом, аналіз управлінської звітності і т.п.;
- джерела збору даних (звітність підприємства, учасники тренінгу, керівники, працівники групи тощо);
- терміни проведення оцінки;
- список осіб, відповідальних за збір та опрацювання даних, необхідних для оцінки.

На другому етапі збір даних здійснюється у відповідності з визначеною на першому етапі методологією: до і після проведення тренінгу.

Третій етап передбачає виявлення ефекту від проведеного навчання. Для виключення впливу зовнішніх факторів, не пов’язаних з навчанням працівників, використовуються наступні підходи:

- трендовий аналіз попередніх періодів з метою визначення тенденцій зміни показників до проведення тренінгу і співставлення з отриманими у підсумку фактичними даними. Різниця між трендом та фактичним результатом відноситься до впливу тренінгу;
- експертна оцінка впливу отриманих компетентностей на динаміку показників. В якості експертів можуть бути керівники підприємства, працівники служби персоналу, сторонні спостерігачі або інші учасники тренінгу.

Четвертий етап містить розрахунок сумарних витрат на навчання працівників.

На п’ятому етапі здійснюється розрахунок показника «повернення на інвестиції» (ROI) за стандартною формулою:

ROI = (Приріст доходів – Затрати на навчання) : Затрати на навчання[34].

Водночас С. В. Шекшня запропонував використання непрямих методів оцінювання ефективності навчання [4, 152]. До непрямих методів оцінювання ефективності навчання персоналу він відніс такі:

- вхідний, поточний і вихідний контроль (іспити, заліки, тестування тощо), що проводиться відповідно до й після навчання й показує, наскільки поглибилися знання, уміння та навички учнів чи слухачів;
- спостереження за реакцією й результатами діяльності учнів і слухачів у процесі навчання;
- спостереження за поведінкою працівників організації, які пройшли навчання;
- оцінювання ефективності навчальної програми самими учнями чи слухачами за допомогою анкетування або відкритого обговорення;
- оцінювання роботодавцем рівня навчання працівника впродовж певного періоду тощо.

Для підвищення рівня об’єктивності оцінювання ефективності навчання персоналу необхідно, щоб цю роботу спільно здійснювали замовники (керівники структурних підрозділів) разом із працівниками служб персоналу, навчальних закладів, а не лише викладачі, працівники підрозділу організації з навчання персоналу. До цієї роботи можна буде залучати й центри визнання результатів неформального навчання.

Для оцінювання ефективності навчальної програми тими, хто за нею навчається, рекомендується проводити анкетування учнів і слухачів, які починають навчання за професійною програмою (див. додаток 4). У цьому разі, зокрема, з’ясовуються освітньо-професійна підготовка тих, хто розпочинає навчання, причини вибору професії, рівень знань про зміст,

характер, умови, оплату праці з певної професії, її вимоги до особливостей людини.

Анкети для учнів і слухачів, які проходять навчання, передбачають отримання інформації про результативність оволодіння ними навчально-програмним матеріалом з конкретної професії (спеціальності), ступінь використання потенційних можливостей і наявного досвіду тих, хто навчається, причини незадоволення організацією та проведенням навчання (див. додаток 5).

Анкетування учнів і слухачів, які закінчили навчання, здійснюється з метою оцінювання рівня їхньої підготовки до та після закінчення навчання, виявлення причин невисокого рівня засвоєння навчального матеріалу, якості його подання з боку викладачів та інструкторів виробничого навчання й визначення на цій основі їхнього рейтингу, з'ясування питання щодо того, чи мають учні або слухачі бажання працювати за набутою професією (спеціальністю), а також ставлення до опанованої професії (див. додаток 6).

Наприклад, в ДП Українська горілчана компанія «NIMIROFF» департамент по роботі з персоналом за допомогою анкети-відгука учасника програми з'ясовує у слухачів, яка інформація була для них корисна, її відповідність очікуванням учасників, оцінює зміст програми, її логічність. Оцінюються також практичні завдання в залежності від того, як вони допомогли відпрацювати теоретичний матеріал навчання, роздатковий матеріал, робота тренера, міра використання отриманих знань та навиків у під час роботи.

З метою вдосконалення змісту, форм і методів навчання персоналу працівники навчальних закладів повинні використовувати картку зворотного зв'язку, в якій роботодавець оцінює якість підготовки працівника та яку після заповнення впродовж шести місяців роботодавець повертає в навчальний заклад (див. додаток 7).

У картці зворотного зв'язку роботодавцеві слід оцінювати якість і ефективність підготовки персоналу. Картку після її заповнення на

підприємстві працівником служби персоналу разом з безпосереднім керівником працівника, який оцінюється, упродовж шести місяців слід повернути туди, де працівник проходив навчання. На малому підприємстві цю картку може заповнювати безпосередньо власник підприємства. Для оцінювання довгострокового ефекту навчальної програми за допомогою використання картки зворотного зв'язку через певні проміжки часу можна здійснювати повторне оцінювання навчання персоналу.

Це зумовлене тим, що замовники навчання персоналу не завжди можуть упродовж відносно невеликого проміжку часу оцінити ефективність навчання. По-перше, можливий відстрочений ефект, тобто навчання дає результати не відразу після його завершення, а через деякий час. Тому організації використовують практику багаторазових оцінок через певні проміжки часу. Наприклад, на IBM усталеною є практика тестування працівників, які пройшли навчання, через 6 і 9 місяців після його завершення. По-друге, можливий також кумулятивний ефект, коли доволі високих результатів можна очікувати лише після серії тренінгів [6, 142].

Після завершення навчання працівників і проведення оцінювання його результати повинні доводитися до служби персоналу, відділу професійного навчання, керівників підрозділів і самих працівників. Ці результати використовують під час подальшого планування розвитку персоналу організації, удосконалення навчальних планів і програм, адаптування їх до цілей компанії. При цьому особлива увага має зосереджуватися на розробленні програм з урахуванням подальших потреб у навчанні конкретних працівників.

Застосування непрямих методів оцінювання ефективності навчання персоналу організації створює передумови для використання прямих методів такого оцінювання. Працівникам служби персоналу для визначення ефективності програм навчання доцільно користуватися методом контрольної групи.

Його сутність полягає в тому, що в організації до початку навчання складається два списки працівників за приблизно однаковими рівнями показників результатів трудової діяльності:

- працівники, які будуть проходити підготовку за навчальною програмою (експериментальна група);
- працівники, які не будуть проходити підготовку за навчальною програмою (контрольна група).

Порівняння результатів спостереження за рівнями показників трудової діяльності експериментальної та контрольної груп обстежуваних осіб здійснюється починаючи вже з моменту закінчення навчальної програми до закінчення фіксованого часового інтервалу.

При цьому передбачається, що працівники порівнюваних груп за конкретною професією (посадою чи робочим місцем) в організації до початку навчання працювали приблизно в однакових виробничих умовах, належали до однієї вікової групи, мали приблизно однаковий стаж роботи з обраної професії, розряд (категорію). Якщо окремі працівники конкретної професії в організації суттєво відрізнялися за змістом і умовами праці (різна номенклатура продукції, фондоозброєність праці і т. п.), то їх необхідно було виключити з угруповання. Інакше використання цього методу буде необґрунтованим, оскільки економічний результат від навчання за програмою спотворюватиме вплив інших факторів.

Твердження про несуттєвість за рівнями показників трудової діяльності працівників експериментальної та контрольної груп до початку реалізації навчальної програми можна перевірити методами математичної статистики, в даному випадку за критерієм Колмогорова-Смірнова. Суть цього критерію полягає у тому, що спочатку записуються варіаційні ряди експериментальної і контрольної груп, після чого обчислюються відносні частоти для двох наявних вибірок. Наступним кроком є визначення модулів різниць та знаходження найбільшого модуля різниць $d_{\max}$.

Емпіричне експериментальне значення критерію $\lambda_{емп}$ визначається за формулою

$$\lambda_{емп} = d_{\max}\sqrt{\frac{n_1 n_2}{n_1 + n_2}}, \quad (16)$$

де — n_1 і n_2 об'єм вибірки в експериментальній та контрольній групі.

Щоб зробити висновок про схожість за даним критерієм між працівниками експериментальної та контрольної груп до початку навчання порівнюють експериментальне значення критерію з його критичним значенням, яке визначається за спеціальною таблицею, виходячи з рівня значущості. В якості нульової гіпотези приймається твердження про те, що порівнювальні групи до початку навчання практично не відрізняються. При цьому нульову гіпотезу варто прийняти у тому випадку, якщо спостережуване значення критерію не перевищує його критичного значення [35, 166].

У разі недоцільності або неможливості застосування методу зіставлення середніх величин конкретних показників результатів трудової діяльності серед тих, хто пройшов, та тих, хто не пройшов навчання за відповідною програмою (працівниками експериментальної та контрольної групи), рекомендується використовувати метод, що ґрунтується на зіставленні значення конкретних показників результатів трудової діяльності працівників за попередній і наступний після навчання період. При цьому варто елімінувати вплив таких чинників, як зміна номенклатури продукції, сезонні коливання попиту, зростання продажу внаслідок результативних заходів з маркетингу тощо.

13. Система показників та оцінка соціальної ефективності професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві

Соціальний результат від упровадження заходів з навчання персоналу визначається за допомогою комплексу системи показників, кількість і види

яких доцільно визначати, відштовхуючись від мети навчання, його впливу на конкурентоспроможність та стан соціально-трудових відносин. Такими показниками для організації можуть бути:

- відповідність навчання працівника стратегії управління персоналом організації;
- успішність навчання персоналу за програмою підготовки;
- рівень професійної мобільності, здатність працівника засвоювати нові знання, уміння й практичні навички;
- зниження соціального опору нововведенням;
- рівень розвитку трудової кар'єри працівника, його професійно-кваліфікаційне просування;
- рівень задоволеності роботодавця, керівника структурного підрозділу якістю навчання працівника;
- рівень задоволеності працівника опанованою в процесі навчання професією чи підвищенням кваліфікації;
- рівень охоплення персоналу підприємства навчанням.

Відповідність навчання персоналу стратегії управління підприємством визначається за допомогою коефіцієнту відповідності складу навчених працівників потребі підприємства у працівниках по конкретних професіях і рівнях кваліфікації. Розрахунки здійснюються в розрізах професій та рівнів кваліфікації за формулою

$$К_{впij} = \frac{Ч_{ппij}}{П_{пij}} \cdot 100\,\%, \quad (17)$$

де $К_{впij}$ — коефіцієнт відповідності професійного та кваліфікаційного складу навчених працівників потребі підприємства у персоналі по і-й професії j-го рівня кваліфікації, %;

$Ч_{ппij}$ — чисельність учнів та слухачів і-ї професії j-го рівня кваліфікації, які пройшли навчання, осіб;

$П_{пij}$ — потреба підприємства у працівниках і-ї професії j-го рівня кваліфікації, осіб.

Річний соціальний ефект від забезпечення відповідності навчання персоналу стратегії управління підприємством визначається за формулою

$$Е_{сп1} = \sum_{i}^{к} \frac{(К_{впij2} - К_{впij1})}{100} \cdot Ч_{ппij2}, \quad (18)$$

де $Е_{сп1}$ — річний соціальний ефект від забезпечення відповідності навчання персоналу стратегії управління підприємством, осіб;

$К_{впij1}$ та $К_{впij2}$ — коефіцієнти відповідності професійного та кваліфікаційного складу навчених працівників потребі підприємства у персоналі по *i*-й професії *j*-го рівня кваліфікації за минулий та аналізований періоди, %;

$Ч_{ппij2}$ — чисельність учнів та слухачів *i*-ї професії *j*-го рівня кваліфікації, які пройшли навчання в аналізованому періоді, осіб.

Успішність навчання персоналу на підприємстві виражається певною сумою загальних і спеціальних академічних та вузькопрофільних знань, умінь і практичних навичок працівників. Вона визначається методом спостереження за успішністю учнів чи слухачів у професійно-технічних або вищих навчальних закладах за формулою

$$Р_{упі} = \frac{Ч_{упі}}{Ч_{ппі}} \cdot 100\ \%, \quad (19)$$

де $Р_{упі}$ — відсоток учнів чи слухачів, які за результатами кваліфікаційної атестації одержали оцінки «5», «4» і «3», у загальній чисельності учнів або слухачів з *i*-ї професії, %;

$Ч_{упі}$ — чисельність учнів чи слухачів *i*-ї професії, які за результатами кваліфікаційної атестації одержали оцінки «5», «4» та «3, осіб;

$Ч_{ппі}$ — чисельність учнів та слухачів *i*-ї професії в організації, які пройшли навчання, осіб.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня успішності персоналу на підприємстві визначається за формулою

$$Е_{сп2} = \sum_{i=1}^{к} \frac{(Р_{упі2} - Р_{упі1})}{100} \cdot Ч_{ппі2}, \quad (20)$$

де $Е_{сп2}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня успішності навчання персоналу підприємства, осіб;

$Р_{упі1}$ та $Р_{упі2}$ — відсоток учнів чи слухачів *і*-ї професії, які за результатами кваліфікаційної атестації одержали оцінки «5», «4» та «3» в минулому та аналізованому періодах, %;

$Ч_{ппі2}$ — чисельність учнів чи слухачів, які пройшли навчання по *і*-й професії в аналізованому періоді, осіб;

к — кількість професій, по яких здійснюються розрахунки, од.

Конкурентоспроможність працівника певною мірою характеризується його професійною мобільністю, здатністю засвоювати нові знання, уміння і практичні навички, задовольняти потреби роботодавця. Він визначається за допомогою оцінювання персоналу під час підбиття підсумків виробничої адаптації, атестації та сертифікації працівників і т.д. Рівень конкурентоспроможності працівників підприємства визначається за формулою

$$К_{мпі} = \frac{Ч_{кпі}}{Ч_{зпі}} \cdot 100\%, \quad (21)$$

де $К_{мпі}$ — рівень конкурентоспроможності працівників *і*-ї професії, %;

$Ч_{кпі}$ — чисельність працівників *і*-ї професії, які вирізняються необхідною для підприємства професійною мобільністю, здатністю засвоювати нові знання, уміння та практичні навички, успішно пройшли виробничу адаптацію, атестацію чи сертифікацію, осіб;

$Ч_{зпі}$ — загальна чисельність працівників *і*-ї професії на підприємстві, осіб.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня професійної мобільності працівників на підприємстві визначається за формулою

$$Е_{сп3} = \sum_{і=1}^{к} \left(\frac{К_{мпі2} - К_{мпі1}}{100}\right) \cdot Ч_{зпі2}, \quad (22)$$

де $Е_{сп3}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня професійної мобільності працівників на підприємстві, осіб;

$К_{мпi1}$ та $К_{мпi2}$ — рівні професійної мобільності працівників на підприємстві за минулий та аналізований періоди з *i*-ї професії, %;

$Ч_{зпi2}$ — загальна чисельність працівників *i*-ї професії на підприємств в аналізованому періоді, осіб.

Зниження соціального опору нововведенням в організації з боку персоналу в результаті проходження працівниками навчання визначається проведенням соціологічних досліджень з метою розрахунку чисельності осіб, які чинять опір нововведенням до і після проведення навчання. Коефіцієнт опору нововведенням в розрізах професій розраховується за формулою

$$К_{опі} = \frac{Ч_{опі}}{Ч_{зпі}} \cdot 100\%, \quad (23)$$

де $К_{опi}$ — коефіцієнт опору нововведенням серед працівників підприємства *i*-ї професії, %;

$Ч_{опi}$ — чисельність працівників *i*-ї професії, які чинять опір нововведенням в організації, осіб.

Річний соціальний ефект від зниження опору нововведенням з боку персоналу в організації визначається за формулою

$$Е_{сп4} = \sum_{i=1}^{к} \left(\frac{К_{опі1} - К_{опі2}}{100}\right) \cdot Ч_{зпі2}, \quad (24)$$

де $Е_{спi4}$ — річний соціальний ефект від зниження опору нововведенням серед працівників *i*-ї професії підприємства відповідно до і після проходження навчання, %;

$К_{опi1}$ та $К_{опi2}$ — коефіцієнти опору нововведенням серед працівників підприємства за минулий та аналізований періоди з *i*-ї професії, %.

Рівень розвитку трудової кар'єри працівника, його професійно-кваліфікаційне просування на підприємстві визначається через систему таких показників:

- коефіцієнт підвищення розряду (категорії, класу, рангу), призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку;

• коефіцієнт підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві.

Коефіцієнт підвищення розряду (категорії, класу, рангу) або призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку на підприємстві, розраховується за формулою:

$$K_{пкпi} = \frac{Ч_{пкпi}}{Ч_{пкi}} \cdot 100\,\%, \quad (25)$$

де $К_{пкпi}$ — коефіцієнт підвищення розряду (категорії, класу, рангу) або призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку за *і*-ю професією, %;

$Ч_{пкпi}$ — чисельність працівників, які підвищили розряд (категорію, клас, ранг) або одержали призначення на більш високу посаду після проходження підвищення кваліфікації чи перепідготовки за *і*-ю професією, осіб;

$Ч_{пкi}$ — загальна чисельність працівників, які пройшли підвищення кваліфікації чи перепідготовку за *і*-ю професією, осіб.

Річний соціальний ефект від збільшення чисельності тих, хто підвищив розряд (категорію, клас, ранг) або одержав призначення на більш високу посаду після проходження підвищення кваліфікації чи перепідготовки визначається за формулою

$$Е_{сп5} = \sum_{i=1}^{к} \frac{(К_{пкпi2} - К_{пкпi1})}{100} \cdot Ч_{пкпi2}, \quad (26)$$

де $Е_{сп5}$ — річний соціальний ефект від збільшення чисельності тих, хто підвищив розряд (категорію, клас, ранг) або одержав призначення на більш високу посаду, осіб %;

$К_{пкпi1}$ та $К_{пкпi2}$ — коефіцієнти підвищення розряду (категорії, класу, рангу) або призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку відповідно за минулий та аналізований періоди, %;

$Ч_{пкпi2}$ — загальна чисельність працівників підприємства, які пройшли підвищення кваліфікації чи перепідготовку за *i*-ю професією за аналізований період, осіб.

Коефіцієнт підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві розраховується за формулою

$$К_{рп} = \frac{Ч_{рп}}{Ч_{зрп}} \cdot 100\%, \quad (27)$$

де $К_{рп}$ — коефіцієнт підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві, %;

$Ч_{рп}$ — чисельність резервістів, підготовлених для призначення на керівну посаду на підприємстві, осіб;

$Ч_{зрп}$ — загальна чисельність працівників підприємства, які перебувають у списку осіб, зарахованих до кадрового резерву, осіб.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві визначається за формулою

$$Е_{сп6} = \sum_{i=1}^{к} \frac{(К_{рп2} - К_{рп1})}{100} \cdot Ч_{зрп2}, \quad (28)$$

де $Е_{сп6}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві, осіб;

$К_{рп1}$ та $К_{рп2}$ — коефіцієнти підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві відповідно за минулий та аналізований періоди, %;

$Ч_{зрп2}$ — загальна чисельність працівників, які перебувають у списку осіб, зарахованих до кадрового резерву підприємства за аналізований період, осіб.

Рівень задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів підприємства якістю навчання працівника розраховується за формулою

$$Р_{зпі} = \frac{Ч_{ззпі}}{Ч_{ппі}} \cdot 100\%, \quad (29)$$

де $Р_{зпі}$ — рівень задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів підприємства якістю навчання працівників *і*-ї професії, %;

$Ч_{ззпі}$ — чисельність навчених працівників підприємства за *і*-ю професією, якістю підготовки яких задоволений роботодавець, керівники структурних підрозділів, осіб.

Річний соціальний ефект від задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів якістю навчання працівників підприємства визначається за формулою

$$Е_{сп7} = \sum_{i=1}^{к} \frac{(Р_{зрі2} - Р_{зрі1})}{100} \cdot Ч_{ппі2}, \quad (30)$$

де $Е_{сп7}$ — річний соціальний ефект від задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів якістю навчання працівників підприємства *і*-ї професії, осіб;

$Р_{зрі1}$ та $Р_{зрі2}$ — рівні задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів якістю навчання працівників підприємства за *і*-ю професією відповідно за минулий та аналізований періоди, осіб.

Рівень задоволеності працівників підприємства опанованою під час навчання професією розраховується за формулою

$$Ф_{рпі} = \frac{Ч_{жнпі}}{Ч_{ппі}} \cdot 100\%, \quad (31)$$

де $Ф_{рпі}$ — рівень задоволеності працівників підприємства опанованою у ході навчання *і*-ю професією, %;

$Ч_{жнпі}$ — чисельність працівників підприємства *і*-ї професії, задоволених надбаною професією у процесі навчання, осіб.

Річний соціальний ефект від задоволеності працівників підприємства опанованою у ході навчання професією визначається за формулою

$$Е_{сп8} = \sum_{i=1}^{к} \frac{(Ф_{рпі2} - Ф_{рпі1})}{100} \cdot Ч_{ппі2}, \quad (32)$$

де $Е_{сп8}$ — річний соціальний ефект від задоволеності працівників підприємства опанованою під час навчання професією, осіб;

$Ф_{рпі1}$ та $Ф_{рпі2}$ — рівні задоволеності працівників підприємства опанованою під час навчання *і*-ю професією відповідно в минулому та аналізованому періодах, %.

Рівень охоплення персоналу підприємства навчанням розраховується за формулою

$$О_{пнпі} = \frac{Ч_{пні}}{Ч_{зпі}} \cdot 100\%, \quad (33)$$

де $О_{пнпі}$ — рівень охоплення персоналу підприємства навчанням за *і*-ю професією, %.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня охоплення персоналу підприємства навчанням визначається за формулою

$$Е_{сп9} = \sum_{i=1}^{к} \frac{(О_{пнпі2} - О_{пнпі1})}{100} \cdot Ч_{зпі2}, \quad (34)$$

де $Е_{сп9}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня охоплення персоналу підприємства навчанням, осіб;

$О_{пнпі1}$ та $О_{пнпі2}$ — рівні охоплення персоналу підприємства навчанням за *і*-ю професією відповідно за минулий та аналізований періоди, %;

$Ч_{зпі2}$ — загальна чисельність працівників підприємства за *і*-ю професією в аналізованому періоді, осіб.

Інтегрований показник річного соціального ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу на підприємстві визначається у такому порядку:

$$Е_{спін} = Е_{сп1} + Е_{сп2} + Е_{сп3} + Е_{сп4} + + Е_{сп5} + Е_{сп6} + Е_{сп7} + Е_{сп8} + Е_{сп9}, \quad (35)$$

Інтегральний показник річного соціального ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу на підприємстві, розрахований в особах, доцільно визначати за ряд років ретроспективного періоду з метою виявлення позитивної чи негативної тенденції його зміни. У разі зміни чисельності працівників на підприємстві, інтегральний показник річного соціального ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу на

підприємстві, розрахований в особах, необхідно скоригувати на індекс зміни чисельності працівників.

Соціальна ефективність професійної освіти на рівні держави виявляється в задоволенні потреб членів суспільства в знаннях, уміннях і практичних навичках, усебічному та гармонійному розвитку особистості. Освіта є одним з факторів досягнення соціальної стабільності суспільства внаслідок подолання бідності населення, зменшення різниці в заробітній платі працівників, стирання відмінностей між фізичною некваліфікованою та розумовою працею. Підвищення рівня професійної підготовки членів суспільства сприяє зростанню їх суспільної активності, залученню в управління справами країни, участі у виборах, дотриманню громадянами законів тощо.

14. Система показників та оцінка економічної ефективності професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві

Оцінювання економічної ефективності професійного навчання персоналу передбачає виокремлення таких аспектів: особистісного, навчального закладу, організації та суспільного.

Особистісний аспект зводиться до методів економічного оцінювання інвестування в людський капітал. Зазвичай дослідники ефективності у сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу «витрати—вигоди» (cost-benefit analysis) [36, 42]. Аналіз за цим методом поділяють на три етапи:

- ідентифікація вигід (зисків) та їх вартісне оцінювання з урахуванням фактора часу;
- ідентифікація витрат та їх вартісне оцінювання також здійснюються з урахуванням фактора часу;
- завершальним етапом аналізу «витрати—вигоди» є порівняння величини вигід з величиною витрат.

Для приведення вигід і витрат до одного моменту праці застосовують метод дисконтування. Розрахунок зисків від вкладень у людський капітал передбачає проведення прогресивного дисконтування вигід, порівняння їх з поточними витратами, оскільки вигоди, що одержуються у майбутньому, завжди мають для людей меншу цінність порівняно з тими, які отримують сьогодні.

Відповідно до концепції людського капіталу різницю між дисконтованими величинами витрат і вигід — «чисту приведену вартість» — уважають критерієм доцільності інвестиційного проекту в людський капітал і розраховують за формулою

$$NPV = \sum_{i=0}^{n} \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^{n} \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (36)$$

де NPV — чиста приведена вартість (net present value), грн;

B_t — дохід від інвестицій у людський капітал у період t, грн;

C_t — величина витрат у період t, грн;

n — кількість періодів;

r — індекс ставки відсотка, або ставка дисконтування.

Застосування на практиці методу ускладнює те, що важко вирішити, який рівень відсотка має бути обраний як коефіцієнт дисконтування. Інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх вигід (грошових і моральних) більша або хоча б дорівнює витратам.

Для подолання труднощів, пов’язаних з розрахунком коефіцієнта дисконтування, для визначення ефективності інвестицій у людський капітал був запропонований *метод внутрішньої норми віддачі*. Цим методом оцінюються майбутні вигоди та інвестиційні витрати, вираховується ставка дисконтування, що урівнює поточну вартість вигід з інвестиційними витратами.

Внутрішня норма віддачі i — це така норма відсотка, за якої приведена вартість майбутніх вигід дорівнює приведеній вартості витрат [35, 45]:

$$\sum_{t=0}^{n} \frac{B_t}{(1+i)^t} = \sum_{t=0}^{n} \frac{C_t}{(1+i)^t} \quad . (37)$$

Термін «внутрішня» підкреслює, що визначається абсолютна, а не відносна рентабельність інвестиційного проекту. На відміну від показника поточної ефективності, що характеризує її рівень у кожну мить часу, внутрішня норма віддачі призначена для вимірювання ступеня окупності капітального блага за весь термін його служби. Тому під час розрахунку норми віддачі користуються величинами доходів і витрат, дисконтованих на початок здійснення інвестиційного проекту.

Наукові дослідження рентабельності навчання, побудовані на основі оцінювання норм віддачі для середньої та вищої освіти в США, свідчать про високу рентабельність початкової освіти. Водночас простежується стійка тенденція: що вищий рівень підготовки, то нижча його внутрішня норма віддачі. Для оцінювання економічної ефективності інвестування в людський капітал, зокрема у випадку з навчанням персоналу на виробництві, доцільно вносити ряд коригувань та використовувати й інші методи.

Так, при визначенні економічної ефективності навчання персоналу на виробництві необхідно до величини витрат включати лише ті з них, що здійснюють саме підприємства на підготовку своїх працівників. Варто враховувати й ту обставину, що теорія людського капіталу щодо визначення ефективності освіти не відображає багатьох реалій економіки.

І самі прихильники теорії людського капіталу визнають, що внутрішню норму віддачі не можна назвати єдиним критерієм оцінювання капіталовкладень у людський капітал, зокрема в освіту, адже в цьому разі включається велика кількість інших за характером мотивів (особливо в інвестуванні людського капіталу на різних рівнях – на приватному, мікро- і макроекономічному) [36, 46].

На обмеженість аналізу витрат і віддачі вказує І. С. Калинюк [37, 157]. Вона зазначає, що рівновеликі заробітні плати можуть бути наслідком відмінностей не тільки в рівні та якості освіти, а й природних здібностей людей, їхніх мотивації, соціального становища, статі, професії, неформальної

освіти і т. п. Звідси не можна весь приріст заробітної плати відносити за рахунок формальної освіти.

Величина заробітної плати не завжди адекватно відображає відмінності в продуктивності праці внаслідок недосконалості ринку праці: жорсткість ринку праці, силу звички і традицій у визначенні ставок заробітної плати, силу профспілок чи величину заробітної плати у державному секторі. Фірми можуть оплачувати працю випускників провідних навчальних закладів вище їх справжньої економічної цінності [37, 158]. Тому оцінювання ефективності навчання не повинно здійснюватися лише з позицій концепції людського капіталу, рівня працівника, воно має проводитися на рівнях навчального закладу, підрозділу організації, організації в цілому та держави загалом.

До основних показників економічної ефективності навчання кадрів у професійно-технічних і вищих навчальних закладах належать такі:

- середня річна вартість утримання учня, студента чи слухача;
- середня вартість підготовки одного працівника;
- середні витрати на навчання з розрахунку на одну годину занять;
- втрати коштів унаслідок відсіву учнів, студентів або слухачів у навчальних закладах.

При цьому середньорічна вартість підготовки з розрахунку на одного учня (студента чи слухача) безпосередньо залежить від проміжних результатів навчально-виховної роботи навчального закладу. Вона не тотожна показнику «середня вартість підготовки» робітника чи фахівця як за часовим виміром (у цьому разі відображаються витрати не за рік чи інший проміжок часу, а за весь період навчання), так і за кінцевими результатами роботи професійно-технічного чи вищого навчального закладу.

Множенням першого показника на термін навчання не можна визначити реальні витрати навчального закладу на підготовку робітника, фахівця з вищою освітою, оскільки в такому разі не буде враховано відсів учнів, студентів або слухачів у процесі навчання. Водночас відсів тих, хто навчається, залежить від професії, спеціальності, форми навчання, рівня

організації роботи щодо формування контингентів учнів, студентів чи слухачів, якості навчального процесу й навчальних програм тощо.

Отже, показник «середня вартість підготовки» робітника, фахівця з вищою освітою, що розраховується як відношення приведених одноразових і поточних витрат до фактичного випуску з навчального закладу, слід визнати точнішим. Його можна використовувати для оцінювання ефективності різних форм і методів професійного навчання, розміщення державного замовлення на підготовку кадрів на конкурсній основі тощо.

Економічний ефект від упровадження заходів із навчання персоналу в організації відображається в збільшенні її прибутку й визначається таким комплексом показників:

- рівень продуктивності праці;
- приріст обсягів виробництва чи наданих послуг у результаті задоволення додаткової потреби в працівниках у професійному та кваліфікаційному розрізах;
- якість виробленої продукції або наданих послуг;
- зниження рівня плинності кадрів у результаті навчання персоналу;
- зменшення втрат у результаті відсіву працівників з навчальних закладів, направлених на навчання;
- ефект від упровадження винаходів і раціоналізаторських пропозицій, нових продуктів і послуг працівниками, які пройшли підготовку за навчальною програмою, і т. д.

Про ефективність навчання свідчать результати дослідження на вітчизняних підприємствах обробної промисловості. На основі використання статистичних методів досліджень виявлено існування кореляційного зв’язку між прибутками досліджуваних підприємств та величиною витрат на навчання працівників. Для виявлення його сили й напряму використано метод порівняння паралельних рядів та коефіцієнт Фехнера. Побудовано регресійні залежності впливу частки навченого персоналу у загальній

кількості працівників на обсяг валового прибутку у розрахунку на одного працюючого [38].

Для визначення економічної ефективності навчання персоналу в організації варто застосовувати метод контрольної групи, чи метод, що ґрунтується на зіставленні значення конкретних показників трудової діяльності працівників за попередній і наступний після підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації періоди.

Розрахунок економічної ефективності заходів навчання персоналу на рівні організації може здійснюватися за формулою

$$\text{Е}_{\text{епп}} = \text{Е}_{\text{епп.ін}} - \left(C_{\text{пп}} + K_{\text{н}} \cdot C_{\text{од}}\right), \quad (38)$$

де $\text{Е}_{\text{епп}}$ — економічна ефективність заходів з навчання персоналу в організації, грн;

$\text{Е}_{\text{епп.ін}}$ — інтегральний показник річного економічного ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу в організації, грн;

$C_{\text{пп}}$ — поточні (експлуатаційні) витрати для забезпечення нормальної роботи з навчання організації (до поточних витрат на здійснення заходів з навчання належать: витрати на виплату заробітної плати працівникам, які займаються навчанням персоналу; нарахування на їхню заробітну плату; господарські та канцелярські витрати; навчальні витрати; планові нагромадження та ін., грн;)

$K_{\text{н}}$ — нормативний коефіцієнт порівняльної ефективності (величина, обернена нормативному терміну окупності). Нормативний коефіцієнт порівняльної економічної ефективності для заходів з довгострокового навчання персоналу рекомендується брати в розмірі 0,33;

$C_{\text{од}}$ — одноразові витрати, що пов’язані з розробкою й здійсненням заходів з навчання персоналу, грн.

Розрахунок загальної економічної ефективності заходів з навчання персоналу в організації визначається за формулою

$$K_{\text{зпп}} = \frac{\text{Е}_{\text{епп.ін}}}{\text{П}C_{\text{пп}}}, \quad (39)$$

де $K_{\text{зпп}}$ — коефіцієнт загальної економічної ефективності заходів з навчання персоналу організації;

$\text{П}C_{\text{пп}}$ — приведені витрати (сума поточних і одноразових витрат на навчання персоналу, що приведені до річної розмірності відповідно до нормативного коефіцієнта ефективності), грн.

Термін окупності витрат організації, що пов'язані з розробкою та здійсненням заходів із навчання персоналу, визначають як величину, обернену коефіцієнту загальної (абсолютної) ефективності за формулою

$$\text{Т}\text{К}_{\text{вп}} = \frac{1}{K_{\text{зпп}}}, \quad (40)$$

де $\text{Т}\text{К}_{\text{вп}}$ — термін окупності витрат організації, що пов'язані з розробкою та здійсненням заходів з навчання персоналу, років.

Розглянемо методичні підходи до визначення показників економічної ефективності заходів з навчання персоналу. Збільшення обсягів прибутку підприємства за рахунок навчання в результаті підвищення продуктивності праці працівників розраховують за формулою

$$\text{Е}_{\text{епп}1} = \sum_{i=1}^{n} \frac{\left(\text{П}_{\text{нп}i2} - \text{П}_{\text{нп}i1}\right) \cdot \text{Ч}_{\text{пп}i} \cdot \text{Р}_{\text{рп}i}}{100}, \quad (41)$$

де $\text{Е}_{\text{епп}1}$ — річний економічний ефект від збільшення обсягу прибутку підприємства у результаті навчання персоналу, грн;

$\text{П}_{\text{нп}i1}$, $\text{П}_{\text{нп}i2}$ — продуктивність праці працівників *i*-ї професії, які відповідно не пройшли й пройшли навчання за програмою підготовки, грн;

$\text{Ч}_{\text{пп}_i}$ — чисельність працівників *i*-ї професії, які пройшли навчання за направленням підприємства, осіб;

$\text{Р}_{\text{рп}i}$ — рентабельність виробленої продукції і наданих послуг працівників *i*-ї професії, %.

Приклад розрахунку

Середня продуктивність праці працівників *i*-ї професії, які не пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання	100 тис. грн.
Середня продуктивність праці працівників *i*-ї професії, які пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання	120 тис. грн.
Чисельність працівників *i*-ї професії, які пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання	30 осіб
Рентабельність виробленої продукції і наданих послуг працівників *i*-ї професії	15 %

$$E_{е.п2} = \frac{(120-100)\cdot 30\cdot 15}{100} = 90{,}0 тис.грн.$$

Дослідження, проведені у 2011 р. в американських компаніях, показали, що збільшення витрат на навчання персоналу на 10% дає приріст продуктивності праці на 8,5% [39, 371]. Залежність продуктивності праці як результативного показника професійного розвитку працівників від рівнів витрат на їх підготовку та середньої заробітної плати виявлена також на підприємствах машинобудівної галузі України, яка характеризується високим рівнем наукоємності виробництва [40, 10].

Рівень задоволення потреби підприємства в персоналі у професійному та кваліфікаційному розрізах визначається за формулою

$$Р_{пзi} = \sum_{i=1}^{к} \frac{Ч_{фпзi}}{Ч_{пдi}} \cdot 100\,\%, \quad (42)$$

де $Р_{пзi}$ — коефіцієнт, що характеризує рівень задоволення додаткової потреби підприємства в працівниках *i*-ї професії, %;

$Ч_{фпзi}$ — фактична чисельність працівників *i*-ї професії на підприємстві, осіб;

$Ч_{пдi}$ — необхідна чисельність працівників *i*-ї професії на підприємстві, осіб.

Продуктивність праці працівників *i*-ї професії на підприємстві розраховується за формулою

$$П_{нпi} = \frac{ОР_{пi}}{Ч_{спi}}, \quad (43)$$

де $П_{нпi}$ — продуктивність праці працівників *i*-ї професії, грн;

$ОР_{пі}$ — обсяги виробленої продукції чи послуг працівників *і*-ї професії на підприємстві, грн;

$Ч_{спі}$ — середньорічна чисельність працівників *і*-ї професії на підприємстві, осіб.

Річний економічний ефект від приросту обсягів виробництва чи наданих послуг унаслідок збільшення рівня задоволення потреби підприємства в персоналі у професійному та кваліфікаційному розрізах визначається за формулою

$$Е_{епп2}=\sum_{і=1}^{к}\frac{(Р_{пзі2}-Р_{пзі1})}{100}\cdot Ч_{ппі2}\cdot П_{наі2}\cdot\frac{Р_{рпі2}}{100}, \quad (44)$$

де $Е_{епп2}$ — річний економічний ефект від збільшення рівня задоволеності потреби підприємства в персоналі у професійному та кваліфікаційному розрізах, грн;

$Р_{пзі1}$ та $Р_{пзі2}$ — коефіцієнти, що характеризують рівень задоволення потреби підприємства в працівниках *і*-ї професії відповідно в минулому та аналізованому періодах;

$П_{наі2}$ — продуктивність праці працівників *і*-ї професії на підприємстві в аналізованому періоді, грн;

$Р_{рпі2}$ — рентабельність виробленої продукції і наданих послуг працівниками *і*-ї професії на підприємстві в аналізованому періоді, %.

Річний економічний ефект від підвищення на підприємстві якості продукції (наданих послуг) у результаті проходження працівниками підприємства навчання визначається за формулою

$$Е_{епп3}=\sum_{і=1}^{к}\frac{(Я_{ппі1}-Я_{ппі2})}{100}\cdot О_{рпі2}\cdot\frac{Р_{рпі2}}{100}, \quad (45)$$

де $Е_{епп3}$ — річний економічний ефект від підвищення на підприємстві якості продукції (наданих послуг) у результаті проходження працівниками підприємства навчання, грн;

$Я_{ппі1}$ та $Я_{ппі2}$ — середній відсоток забракованої продукції (неякісних послуг) на підприємстві щодо загальної кількості виробленої продукції

(наданих послуг) у працівників *i*-ї професії, які відповідно не пройшли та пройшли навчання, %;

$О_{рпі2}$ — обсяги виробленої продукції чи наданих послуг працівників *i*-ї професії в аналізованому періоді, грн.

Річний економічний ефект від зниження плинності кадрів на підприємстві внаслідок навчання персоналу визначається за формулою

$$Е_{епп4}=\sum_{i=1}^{к}\frac{(П_{лпі1}-П_{лпі2})}{100}\cdot В_{ппі2}\cdot Ч_{ппі2}, \quad (46)$$

де $Е_{епп4}$ — річний економічний ефект від зниження плинності кадрів на підприємстві внаслідок навчання персоналу, грн;

$П_{лпі1}$ та $П_{лпі2}$ — середні відсотки плинності кадрів серед працівників *i*-ї професії на підприємстві, які відповідно не пройшли і пройшли навчання, %;

$В_{ппі2}$ — втрати підприємства у результаті плинності кадрів у розрахунку на одного працівника *i*-ї професії в аналізованому періоді, грн.

Навчання персоналу підприємства сприяє розширенню та поглибленню спеціальних знань, умінь і навичок працівників, посиленню бажання брати участь у раціоналізаторській та винахідницькій діяльності.

Річний економічний ефект від упровадження на підприємстві раціоналізаторських (винахідницьких) пропозицій, нових продуктів чи послуг у результаті здійснення заходів з навчання персоналу визначається за формулою

$$Е_{епп5}=\sum_{i=1}^{к}(К_{рві2}-КР_{рві1})\cdot Е_{срі2}\cdot Ч_{ппі2}, \quad (47)$$

де $Е_{епп5}$ — річний економічний ефект від упровадження на підприємстві раціоналізаторських (винахідницьких) пропозицій, нових продуктів чи послуг у результаті здійснення заходів з навчання персоналу, грн;

$К_{рві1}$ та $К_{рві2}$ — середня кількість раціоналізаторських (винахідницьких) пропозицій, нових продуктів чи послуг у розрахунку на одного працівника, що впроваджені на підприємстві протягом року працівниками *i*-ї професії, які відповідно не пройшли та пройшли навчання, од.;

$Е_{срi2}$ — економія підприємства від зменшення собівартості продукції (наданих послуг) у розрахунку на одну раціоналізаторську (винахідницьку) пропозицію, одержання ефекту в розрахунку на одиницю нового продукту чи послуги в аналізованому періоді, грн;

Річний економічний ефект від зменшення втрат коштів підприємства внаслідок відрахування працівників, направлених на навчання, до закінчення терміну навчання без поважних причин розраховується за формулою

$$Е_{епп6}=\sum_{i=1}^{к}\frac{(В_{впi1}-В_{впi2})}{100}\cdot В_{нпi2}\cdot Ч_{ппi2}, \quad (48)$$

де $Е_{епп6}$ — річний економічний ефект від зменшення втрат коштів підприємства у результаті відрахування працівників, направлених на навчання, до закінчення терміну навчання без поважних причин, грн;

$В_{впi1}$ та $В_{впi2}$ — відсотки відрахування з навчальних закладів працівників підприємства з *i*-ї професії, направлених на навчання, до закінчення навчання без поважних причин відповідно у минулому та аналізованому періодах, %;

$В_{нпi2}$ — витрати коштів підприємства на навчання у розрахунку на одного учня (слухача) з *i*-ї професії в аналізованому періоді, грн.

Інтегральний показник річного економічного ефекту від упровадження заходів із навчання персоналу підприємства розраховують підсумовуванням річних економічних ефектів за кожним показником за формулою

$$Е_{епп{i}н} = Е_{епп1} + Е_{епп2} + Е_{епп3} + Е_{епп4} + Е_{епп5} + Е_{епп6}. \quad (49)$$

Для визначення ефективності впливу навчання працівників на виробництві на результати господарської діяльності підприємств запропоновані методологічні підходи були апробовані 2008–2009 рр. в Автономній Республіці Крим, в 19 областях та у мм. Києві і Севастополі на 117 підприємствах України. Залучені підприємства як об’єкт апробації вибрані з метою обґрунтування відмінностей впливу навчання персоналу на господарську діяльність підприємств різних видів економічної діяльності та типів господарювання.

Так, в м. Києві на заводі «ВАТ «Фармак» апробація запропонованих методологічних підходів показала, що економічна ефективність заходів з навчання працівників після відрахування витрат на навчання персоналу становила 8509 тис. грн. Це свідчить про те, що організації з високим рівнем технічної оснащеності досить вигідно вкладати інвестиції в людський капітал. Загальна економічна ефективність заходів з навчання працівників склала 4,99 грн. Тобто кожна гривня, вкладена у навчання працівників, принесла 4,99 грн віддачі. Основним фактором річного економічного ефекту від впровадження у ВАТ «Фармак» навчання працівників на виробництві був економічний ефект від підвищення на підприємстві продуктивності праці.

Оцінювання ефективності навчання персоналу на рівні держави пов’язане з визначенням приросту ВВП, національного доходу, суспільної продуктивності праці за рахунок підвищення рівня кваліфікації працівників і через порівняння їх зі здійсненими на вказані цілі витратами. Для цього використовують опосередковані методи визначення ефективності навчання за допомогою застосування порівняльного аналізу динаміки показників економічного зростання (ВВП, національний дохід, суспільна продуктивність праці) та показників розвитку професійно-технічної та вищої освіти, підготовки персоналу в організаціях. Про ефективність професійної освіти на макрорівні також свідчить економічна активність населення: рівні зайнятості та безробіття громадян.

Висновки

Підвищення вимог до рівня компетентності сучасного кваліфікованого робітника з метою посилення його ролі у подоланні наявних кризових явищ в економіці та забезпечення на цій основі економічного зростання вимагає значного зростання та раціонального використання витрат матеріальних, фінансових і людських ресурсів на безперервне професійне навчання персоналу на виробництві впродовж життя. Це обумовлює актуальність проведення подальших досліджень економічних основ навчання кваліфікованих робітників.

В цьому зв'язку визначення цілей навчання та потреби в підготовці кваліфікованих робітників, планування їхнього підвищення кваліфікація в організації має здійснюватися не тільки з врахуванням поточних і середньострокових додаткових потреб підприємств в кадрах у професійному і кваліфікаційному розрізах, а й з врахуванням довгострокових потреб стратегічного інноваційного розвитку підприємства, підвищення його конкурентоспроможності на ринку.

Основним документом, що визначає загальний обсяг, цільове щорічне направлення та поквартальний розподіл коштів на професійне навчання персоналу підприємства, має бути кошторис витрат. Оскільки його розробка за звітний і плановий періоди на підприємстві повинні здійснюватися за статтями витрат, то необхідно уточнити класифікацію цих статей. Органам центральної виконавчої влади за участю зацікавлених соціальних партнерів доцільно забезпечити розробку і затвердження Методичних рекомендацій щодо порядку планування організаціями коштів, що виділяються ними на професійне навчання персоналу на виробництві, та джерел фінансування витрат на зазначені цілі.

Результативність безперервного професійного навчання кваліфікованих робітників значною мірою визначається ступенем їхньої заінтересованості у підвищенні рівня своєї компетентності. Тому важливого значення набувають

проблеми, пов’язані з вдосконаленням організації заробітної плати учнів і слухачів, які проходять на виробництві навчання за робітничими професіями. Чинні нормативно-правові документи, що регламентують вказані процеси застаріли та не відповідають сучасним ринковим вимогам. Це обумовлює нагальну потребу в удосконаленні нормативно-правової бази у сфері організації заробітної плати учнів і слухачів, які проходять навчання на виробництві відповідно до ринкових реалій.

Лише дуже незначна частина робітників, які проходять професійне навчання на виробництві, охоплені первинною підготовкою. Переважна більшість з них підвищують свій рівень компетентності завдяки безперервному підвищенню кваліфікації та перепідготовки. За таких умов важливого значення набувають проблеми, обумовлені необхідності вдосконалення процесів підтвердження неформального професійного навчання робітників впродовж їхнього життя.

Підвищення об’єктивності і достовірності неформального навчання робітників має проводитися шляхом підвищення вимог та заінтересованості підприємств, що мають право здійснювати підтвердження результатів неформального професійного навчання. З цією метою суб’єкти підтвердження у своїй роботі повинні більш широко використовувати Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь та навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь та навичок, анкет самооцінювання за результатами неформального навчання.

Подальшому вдосконаленню економічних основ професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві мають сприяти обґрунтування методологічних і методичних підходів щодо визначення ефективності навчання працівників підприємств, розрахунку систем показників економічної та соціальної ефективності навчання робітників на виробництві. Для цього необхідно органам виконавчої влади розробити для організацій Методичні рекомендації щодо визначення соціальної та економічної ефективності професійного навчання персоналу на виробництві.

Література

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 27. — С. 21.

2. Наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про внесення змін до наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» від 18.04.2012 № 218/475: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1139-12 — Назва з екрану. Дата звернення: 14.04.2013.

3. Податковий кодекс України: [Електронний ресурс]. − Режим доступу: / http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi. — Назва з екрану. Дата звернення: 14.04.2014.

4. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. — М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. — 336 с.

5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. — 312 с.

6. Магура М. И., Курбанова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. — М.: ООО «Жур. «Управление персоналом», 2004. — 216 с.

7. Рекомендації щодо організації та проведення професійного навчання працівників підприємств на основі андрагогічних принципів / Проект TACIS «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці». — К.: Державне підприємство «Український науково-методичний центр професійного розвитку», 2007. — 66 с.

8. Нормативные документы по подготовке рабочих на производстве / Под ред. В. В. Бруквы. — К.: Вища шк., 1987. — 391 с.

9. Законодавство України про працю: Зб. законодавчих та нормативних актів. — К.: Атіка, 2003. — 944 с.

10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. № 695 // Офіційний вісник України. — 1997. — Ч. 28. — С. 65.

11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» від 8 серпня 2007 р. № 1019 // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2007. — № 153. — С. 6—9.

12. Професійне навчання персоналу підприємств: Збірник нормативно-правових актів і методичних матеріалів України. — К.: ТОВ «Геопринт», 2006. — 594 с.

13. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 р. № 201/469 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99. Назва з екрану. — Дата звернення: 20.08.2013.

14. Клименко О. Кваліфікаційна атестація робітників на підприємстві // Діловодство та документообіг. — 2011. — № 10(10). — С. 30—41.

15. Супрун В. «В Україні не існувало механізму визнання кваліфікацій, здобутих у неформальний спосіб» // Урядовий кур'єр. — 2014. — № 162. — С. 10.

16. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» від 15 травня 2013 р. № 340 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF. Назва з екрану. — Дата звернення: 21.08.2013.

17. Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими

професіями: затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 № 886 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14. Назва з екрану. — Дата звернення: 5.08.2014.

18. Вимоги до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: затверджено наказом Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти та науки від 16 грудня 2013 року № 875/1776 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0003-14/. Назва з екрану. — Дата звернення: 5.08.2014.

19. Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: затверджено наказом Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти та науки від 16.12.2013 № 875/1776 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http:// osvita.ua/legislation/proftech/39306/. Назва з екрану. — Дата звернення: 5.08.2014.

20. Порядок видачі документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 17.07.2014 № 477.

21. Большая энциклопедия: В 62 томах. Т. 20. — М.: ТЕРРА, 2006. — 592 с.

22. Лукашевич М. П. Соціологія кар’єри: Навч. посіб. / М-во освіти України; ХГІ «НГА». — Х., 1999. — 114 с.

23 Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. — 312 с.

24. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.

25. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник. — К.: Либідь, 2004. — 440 с.

26. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2009. — VI, 554 с.

27. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Пер. с англ. / Под. ред. С. К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с.

28. Сотникова С. И. Управление карьерой: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 408 с.

29. Управління персоналом: підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к. е. н., проф. В. М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. — 666 с.

30. Щетініна Л.В. Ефективність діяльності центрів зайнятості: інституційний аспект: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: КНЕУ. — К., 2004. — 19 с.

31. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. — 800 с.

32. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.

33. Kirkpatrik. D.L. Evaluating training programs: the four levels. — San Francisco: Berrett-Koehler Publishes, Inc., 1998.

34. Philips Jack J. Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods: Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods. — 3-rd ed. — 1991.

35. Гельфанова Д. Д. Формування професійно-математичної компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі фахової підготовки: Дис…к. пед. наук. / Д. Д. Гельфанова. — К.: ІПТО, 2013 — 267 с.

36. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Знання, КОО, 2001 — 254 с.

37. Каленюк І. С. Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку / І. С. Каленюк. — К.: Кадри, 2001. — 326 с.

38. Заклекта-Берестовенко О. С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства: Автореф. дис… канд. екон. наук: 08.00.04 [Електронний ресурс] / О. С. Заклекта-Берестовенко; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2008. — 20 с. − Режим доступу: / http://www.nbuv.gov.ua/ard/2008/08zospp.zip. — Назва з екрану.

39. Доронина О. В., Доможилкина И. В. Формирование команды внутренних тренеров как инструмент непрерывного развития персонала в системе кадровой политики банка // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. — Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. Т. 1. — К.: КНЕУ, 2012. — 660 [4] с.

40. Кузнєцова Н. Б. Удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу: Автореф. дис… канд. екон. наук: 08.00.07 [Електронний ресурс] / Н. Б. Кузнєцова; Київ. нац. екон. ун-т. — К.: КНЕУ, 2013. — 20 с.

Додатки 1—7

Додаток 1

до Порядку створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями (підпункт 1 пункту 8)

Фото	Печатка територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції	_____ (найменування територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції) _____ (місцезнаходження територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції)	_____ (найменування підприємства, організації, установи) _____ (місцезнаходження підприємства, організації, установи)

НАПРАВЛЕННЯ
№_____ від ___ _____ _____р.
на підтвердження результатів неформального професійного навчання

громадянина(ки) _____
_____,
(документ, що посвідчує особу: назва документа _____, серія____, №_____, виданий _____
_____від ____ _____ _____
за професією (код, назва)_____,
рівень кваліфікації (розряд, клас, категорія)_____).
Прибути в _____
(найменування підприємства, установи, організації)
у період з_____ 20_____ р. до _____ 20_____ р.

Місцезнаходження підприємства, організації, установи_____
_____

КОРІНЕЦЬ НАПРАВЛЕННЯ
№_____ від ___ _____ _____р.
на підтвердження результатів неформального професійного навчання
(повертається в п'ятиденний строк до _____ територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції)
Громадянину(ці) _____
за результатами підтвердження неформального професійного навчання видано:
свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання:
серія _____, номер _____, від _____,
за професією (код, назва) _____,
рівень кваліфікації (розряд, клас,

Контактний телефон підприємства, організації, установи_____ Керівник територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції _____ _____ (підпис) (прізвище, ініціали) ___ _____ 20_____р. М.П.	категорія)_____; сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання: серія _____,№_____, від _____, за професією (назва)_____ назва окремих завдань та обов'язків за професією_____ _____ ; рекомендації щодо подальшого навчання_____ _____ _ Керівник _____ _____ підприємства, організації, установи (підпис) (прізвище, ініціали) ___ _____ 20____ р. М.П.

Додаток 2

до Порядку створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями
(підпункт 1 пункту 21)

Висновок про результати кваліфікаційної атестації

Професійна назва роботи _____

Код професії _____

Рівень кваліфікації _____

Вид роботи _____

Особа, яка підтверджує кваліфікацію_____
(прізвище, ім'я, по батькові)
Член(и) комісії_____
(прізвище(а), ім'я (імена), по батькові)
Дата проведення кваліфікаційної атестації _____

Результати кваліфікаційного іспиту

№ з/п	Критерії оцінювання	Результат	Примітка

Результати кваліфікаційної пробної роботи

Умови проведення кваліфікаційної пробної роботи _____

№ з/п	Критерії оцінювання	Висновок щодо компетентності		Примітка
		так	ні	

Інформація про оцінювання знань під час спостереження за виконанням кваліфікаційної пробної роботи

№ з/п	Питання	Відповіді	Відповіді особи були	
			задовільні	Незадовільні

Коментар члена(ів) комісії:_____
Коментар особи_____
Підпис особи: _____ Дата:___ _____ 20__р.
Підпис(и) члена(ів) комісії: _____ Дата:___ _____ 20__р.

Додаток 3

до Порядку створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями
(пункт 22)

Протокол

засідання комісії підтвердження професійної кваліфікації осіб за результатами неформального навчання за робітничою професією
_____,
(назва підприємства, установи, організації)

(місцезнаходження підприємства, установи, організації)
Професія, спеціальність, спеціалізація
_____
Голова комісії
_____
(прізвище, ім'я, по батькові, посада, місце роботи)
Члени комісії
_____
_____

(прізвища, імена, по батькові, посади, місця роботи)

Комісія розглянула результати експертизи наданих документів та інших доказів професійної компетентності особи, виконання особою кваліфікаційних пробних робіт, кваліфікаційних іспитів і вирішила:

1. Зазначеним у списку особам присвоїти кваліфікацію і видати свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання:

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Рік, місяць, число народження	Професія, спеціальність, спеціалізація та кваліфікація (розряд, клас, категорія), що присвоюються

2. Затвердити результати кваліфікаційної атестації зазначених у списку осіб, які виявили в процесі проходження кваліфікаційної атестації рівень професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт, видати їм сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання:

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Рік, місяць, число народження	Назва окремих завдань та обов'язків з професії, спеціальності, спеціалізації та кваліфікації (розряд, клас, категорія), що підтверджуються

3. Зазначених у списку осіб вважати такими, що не підтвердили кваліфікацію отриману в результаті неформального навчання, та надати їм рекомендації щодо продовження професійного навчання:

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Рік, місяць, число народження	Рекомендації щодо продовження професійного навчання

М.П. підприємства, установи, організації

Голова комісії _____
(підпис)

„___" _____ 20__ р. Члени комісії _____
(підписи)

Додаток 4

АНКЕТА ДЛЯ ТИХ, ХТО ПОЧИНАЄ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ

Прочитайте кожне запитання анкети й дайте відповідь на нього. Обведіть кружком номер того варіанта відповіді, що збігається з вашою думкою. Якщо жоден з варіантів відповіді вас не влаштовує, напишіть свою думку в рядку напроти «інше».

1. Який рівень вашої освіти?

— неповна загальна середня;

— загальна середня;

— професійно-технічна;

— неповна вища;

— базова вища;

— повна вища.

2. Якою професією (спеціальністю) ви оволодіватимете безпосередньо на виробництві чи в навчальному закладі за направленням підприємства?

Напишіть _____

3. Які профорієнтаційні послуги ви отримали в організації?

— працівники служби персоналу запропонували ознайомитися з переліком професій, якими можна оволодіти й обрати собі найбільш підходящу;

— фахівці служби персоналу рекомендували оволодіти професією, ураховуючи мої побажання під час бесіди;

— фахівці служби персоналу обирали мені професію психодіагностичними методами (тестуванням, анкетуванням тощо), визначаючи нахили й здібності;

— фахівців служби персоналу не цікавили (потрібне підкреслити):

а) мої професійні інтереси, нахили, здібності;

б) психофізіологічні особливості;

— інше

4. За якими ознаками ви вибирали професію для підготовки (перепідготовки)? (Можна вказати кілька ознак, але не більше трьох.)

— робота за набутою професією дасть можливість реалізувати особисті здібності, нахили;

— оволодіння цією професією відкриває перспективу для планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційного просування в організації;

— вважаю, що зможу зберегти роботу за цією професією в організації;

— скористався рекомендаціями працівників служби персоналу;

— через відсутність у переліку для навчання тих професій, якими я хотів би оволодіти, вибрав цю професію;

— мені байдуже, якою професією оволодіти, головне, що можна було залишитися в організації та отримувати пристойну заробітну плату;

— інше _____

5. Ваш рівень знань про зміст, характер, умови, оплату праці з цієї професії (спеціальності), її вимоги до особливостей працівника:

— багато знав;

— дещо знав;

— нічого не знав;

— інше _____

6. Ваше ставлення до професії (спеціальності), якою ви будете оволодівати:

— дуже подобається;

— подобається;

— не дуже подобається;

— не подобається;

— важко відповісти.

Дані про учня чи слухача:

Прізвище, ім’я, по батькові _____

Рік народження _____

Додаток 5

АНКЕТА ДЛЯ ТИХ, ХТО ПРОХОДИТЬ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ

Прочитайте кожне запитання анкети й дайте відповідь на нього. Обведіть кружком номер того варіанта відповіді, що збігається з вашою думкою. Якщо жоден з варіантів відповіді вас не влаштовує, то напишіть свою думку в рядку напроти «інше».

1. Яку професію (спеціальність) ви набуваєте безпосередньо в організації чи в навчальному закладі?

Напишіть _____

2. Наскільки вас влаштовує рівень організації професійного навчання?

— влаштовує повністю;

— не зовсім влаштовує;

— не влаштовує;

— інше (напишіть) _____

3. Яка ефективність оволодіння вами навчально-програмного матеріалу з даної професії?

— висока;

— середня;

— низька.

4. Наскільки повно ви використовуєте свої потенційні можливості в навчальному процесі?

— на повну силу;

— наполовину;

— дуже мало;

— інше _____

5. Який ступінь використання вами в процесі навчання наявного практичного досвіду?

— високий;

— середній;

— низький;

— зовсім не використовую;

— інше _____

6. Що вас не задовольняє в організації та здійсненні навчання? (Можна виділити кілька відповідей, але не більше трьох.)

— незадовільний рівень викладання теоретичних знань зі спеціальних дисциплін;

— недосконала організація виробничого навчання (практики);

— недостатня допомога з боку викладачів, майстрів виробничого навчання під час оволодіння професією;

— низький рівень навчально-методичного й матеріально-технічного забезпечення;

— відсутність індивідуалізації в процесі навчання;

— соціально-психологічний клімат не сприяє ефективному оволодінню професією (спеціальністю);

— інше _____

7. Які ваші стосунки з викладачами, майстрами виробничого навчання?

— добрі;

— з одними — добрі, з іншими — ні;

— нейтральні;

— погані;

— інші _____

8. Як ви оцінюєте кваліфікаційний рівень викладачів і майстрів виробничого навчання?

— вони кваліфіковані фахівці й хороші педагоги;

— вони кваліфіковані фахівці, але не можуть налагодити контакти зі слухачами;

— викладачі, майстри мають низьку кваліфікацію;

— викладачі й майстри байдужі до того, як їх сприймають і як слухачі оволодівають професією;

— інше _____

9. Хто найчастіше за необхідності допомагає вам у процесі навчання?

— викладачі;

— майстри;

— товариші по навчанню;

— не допомагає ніхто;

— інше _____

10. Як змінилося ваше уявлення про професію (спеціальність) у процесі навчання?

— не змінилося;

— стала більше подобатись;

— менше подобається;

— інше _____

11. Ваше ставлення до професії (спеціальності), якою ви оволодіваєте?

— дуже подобається;

— подобається;

— не дуже подобається;

— не подобається;

— важко відповісти;

— інше _____

Дані про учня чи слухача:

Прізвище, ім’я, по батькові _____

Рік народження _____

Додаток 6

АНКЕТА ДЛЯ ТИХ, ХТО ЗАКІНЧИВ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ

Прочитайте кожне запитання анкети й дайте відповідь на нього. Обведіть кружком номер того варіанта відповіді, що збігається з вашою думкою. Якщо жоден з варіантів відповіді вас не влаштовує, то напишіть свою думку в рядку напроти «інше».

1. Яку професію (спеціальність) ви набули в процесі навчання безпосередньо на виробництві або в навчальному закладі?

Напишіть _____

2. Як ви оцінювали рівень своєї підготовки до проходження навчання?

— високий;

— середній;

— низький.

3. Як ви оцінюєте рівень своєї підготовки після проходження навчання?

— високий;

— середній;

— низький;

4. Якщо рівень підготовки після закінчення навчання невисокий, то через які причини? (Можна виділити кілька відповідей, але не більше трьох.)

— невисокий рівень викладання теоретичних знань зі спеціальних предметів;

— незадовільний рівень набутих умінь, навичок зумовлений (підкреслити):

а) низькою кваліфікацією майстрів виробничого навчання;

б) слабким матеріально-технічним забезпеченням навчального процесу;

в) малою самостійністю в процесі практичного оволодіння професією;

г) незадовільною допомогою з боку майстрів виробничого навчання;

— малі терміни навчання (теоретичного, практичного — підкреслити);

— власне незадовільне ставлення до навчання;

— інше _____

5. Оцініть якість навчання

Показник	Відмінно	Дуже добре	Добре	Досить задовільно	Задовільно	Незадовільно
1. Презентація навчальної програми, організація навчального процесу, навчально-матеріальна база, подача навчального матеріалу 2. Знання викладачем предмета 3. Забезпечення підручниками, навчальними посібниками, використання активних методів навчання. аудіо-, відео- та інших засобів						

6. Чи плануєте ви працювати за набутою професією в організації?

— так, планую;

— не планую, але набута професія мені знадобиться;

— планую, якщо не буде іншого вибору;

— інше _____

7. Ваше ставлення до набутої професії?

— дуже подобається;

— подобається;

— не дуже подобається;

— не подобається;

— важко відповісти;

— інше _____

Дані про учня чи слухача:

Прізвище, ім’я, по батькові _____

Рік народження _____

Додаток 7

КАРТКА ОЦІНЮВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКА (ПОВЕРТАЄТЬСЯ ВПРОДОВЖ ШЕСТИ Й ДЕВ'ЯТИ МІСЯЦІВ)

1. Прізвище, ім'я, по батькові _____

2. Стать _____

3. Вік (рік народження) _____

4. Освіта _____

5. Сімейний стан _____

6. Назва організації, де працює працівник _____

7. Займана посада _____

8. Дата працевлаштування _____

9. Назва закладу освіти, в якому робітник чи фахівець проходив навчання

10. Ваша оцінка рівня професійної підготовки працівника (необхідне підкреслити)

— «відмінно»; — «задовільно»;

— «добре»; — «незадовільно».

11. Що потрібно зробити для поліпшення якості теоретичного навчання випускників указаного закладу освіти? (Вкажіть.) _____

_____

12. Які зміни внести в навчальні плани? (Вкажіть.)

— збільшити кількість навчальних годин з таких дисциплін

_____

— зменшити кількість навчальних годин з таких дисциплін

_____

— ввести нові навчальні дисципліни _____

13. Що необхідно зробити для вдосконалення якості виробничого навчання випускників указаного навчального закладу? (Вкажіть.) _____

_____

14. Що потрібно зробити для підвищення ефективності виробничої, переддипломної практики в організації для учнів, студентів і слухачів указаного навчального закладу? (Вкажіть.) _____

_____

15. Ваше ставлення до якості підготовки навченого працівника (необхідне підкреслити):

а) дуже добре;

б) добре;

в) задовільне;

г) незадовільне;

д) важко відповісти.

Керівник організації_____

_____ (Прізвище, ім’я, по батькові)