

## ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ УПРОДОВЖ ЖИТТЯ

*Розглянуто деякі проблеми безперервного професійного навчання виробничого персоналу. Проаналізовано суть професійної підготовки упродовж життя. Обґрунтовано економічну і соціальну ефективність навчання кваліфікованих робітників на виробництві за модульною методологією МОП як чинника забезпечення сталого розвитку підприємства та професійного зростання працівників.*

**Ключові слова:** *безперервне професійне навчання, професійна підготовка впродовж життя, виробничий персонал, Міжнародна Організація Праці (МОП), професійне модульне навчання.*

Проблема акумуляції, систематизації та відтворення виробничого досвіду виникла у свідомого людського співтовариства разом з необхідністю освоєння навколишнього світу в боротьбі за своє існування. Розв'язуючи це завдання, суспільство відчуло нагальну потребу в людях, які завдяки власному природному хисту та здібностям стали своєрідними носіями певних секретів трудової майстерності, опанувавши ремісничий досвід попередників.

Згодом людство дійшло висновку про необхідність спеціальної фахової освіти, яка має передувати здійсненню безпосередніх виробничих функцій. Наступною сходинкою опанування суспільних економічних потреб стало свідоме переконання в перевагах системної організації професійної підготовки та передачі робітничого досвіду нащадкам.

Суспільні поділи праці, поява суспільних класів, удосконалення 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 найістотніших 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.

В умовах трансформаційних змін у нашій державі, кризи традиційної освітньої парадигми, посиленої економічною нестабільністю та зовнішніми агресивними військово-політичними викликами важливе значення для професійно-технічної галузі освіти набуває професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві.

Процеси, що нині відбуваються в галузі виробництва, а головне – швидкість змін у його змісті та зовнішньому оточенні, вимагають адекватних змін у підготовленості виробничого персоналу. При цьому вимоги роботодавців щодо рівня професіоналізму робітників залишаються вкрай

простими: робітник повинен мати заданий рівень кваліфікації, що точно відповідає вимогам конкретного робочого місця, та якомога вищий рівень професійної компетентності. У конкурентному змаганні за робочі місця та достойну винагороду за власний труд певного значення набуває також факт наявності у робітника додаткових професійних навичок.

Міжнародні декларації – Гамбурзька, Копенгагенська, Туринська набувають практичного значення. Оціночним критерієм якості підготовленості персоналу є професіоналізм робітника. Кваліфікаційна характеристика робітника певного тарифного розряду поступається місцем посадовій інструкції працівника на конкретному робочому місці. Саме посадова інструкція стає основним керівним документом, що визначає рамки виконуваних робіт та характеристики (стандартні параметри) професійної підготовленості робітника.

Підприємство – головний споживач кваліфікованих людських ресурсів, висуває все більш високі вимоги до професійної компетентності виробничого персоналу. Ці вимоги спрямовуються на підвищення продуктивності праці. Основним їх стимулятором залишається швидкість змін, процеси глобалізації та взаємопроникнення економік.

З огляду на довгострокову перспективу, продуктивність є головним фактором економічної сталості підприємства. Зростання продуктивності підвищує рівень стабільності підприємства на ринку товарів і послуг. Підвищення рівня продуктивності збільшує реальні доходи, що, в ідеальному вигляді, розподіляються також і на зростання заробітної плати. Не викликає сумніву, що стратегія розвитку підприємства на довготривалу перспективу, що базується на низькому рівні заробітної плати, зумовленому низькою кваліфікацією персоналу, є нестабільною й неприйнятною з точки зору вимог інтенсифікації розвитку підприємства.

У свою чергу, підвищення продуктивності праці неможливе без забезпечення відповідного рівня професійної підготовленості персоналу. Виходячи з цього, можна вважати, що головним показником якості підготовленості працівників, у остаточному вигляді, є підвищення продуктивності праці як робітника, так і підприємства в цілому.

З часом структура споживання і структура виробництва змінюються. Ці зміни, звичайно, впливають і на трудову діяльність: з'являються нові технології, обладнання, матеріали тощо. Такі процеси не відбуваються миттєво. Вони пролонговані в часі і не вирізняються поступовим характером протікання. У той же час, вони істотно впливають на характер, зміст і структуру навичок та компетенцій людини праці. З'являється необхідність у їх перманентному оновленні й адаптації до умов, що постійно змінюються.

Таким чином, мова йде про необхідність безперервного професійного навчання впродовж життя, принаймні трудового. При цьому, як уже було сказано, необхідним є впровадження професійного навчання з високим ступенем гнучкості, основа якого – це якість і професійна компетентність. Зважаючи на те, що таке навчання стосується переважно дорослих, воно має забезпечувати також індивідуалізацію в опануванні професійними

навичками. З'являється необхідність у принципово нових підходах до професійної підготовки, визначення параметрів і змісту професійного навчання, наданні навчальному процесу максимальної індивідуалізації, гнучкості й демократичності. Професійне навчання має бути максимально адресним, «прив'язаним» до конкретного робочого місця. Зростає необхідність професійного навчання персоналу, що відповідає вимогам стандарту управління якістю.

Процеси підготовки персоналу, з економічної точки зору, можна порівняти з процесами створення продукції, у даному разі, інтелектуального характеру. Якщо абстрагуватися від того, що освітні процеси – це процеси надання спеціалізованих послуг, спрямованих на досягнення запланованого рівня якості продукції, то стає зрозумілою необхідність встановлення єдиних норм і вимог як на самі освітні послуги, так і на їх кінцевий результат – рівень компетентності спеціаліста. Тобто, цілі навчання мають бути вимірними, зміст навчання

– підпорядкованим змісту роботи, а оціночні критерії повинні детально відображати набуті навички і рівень професійної компетентності в рамках виконуваної роботи.

Оскільки в даній статті ми оперуємо термінами «компетентність» і «компетенція», треба зауважити, що в сучасній науковій літературі ці два поняття мають дещо різне змістове навантаження. Це вносить певну плутанину і суперечки щодо їх застосування в різних контекстних ситуаціях.

Нами розглянуто особливості використання даних термінів у сфері професійної підготовки, специфіці їх смислового навантаження, а також адекватності та ступеня відповідності конкретним явищам професійної діяльності та навчання.

Словником іншомовних слів «компетентність» трактується як володіння компетенцією, а також як володіння знаннями, що дають змогу міркувати про що-небудь. Компетентний [лат. *competens* (*competentis*) – відповідний, здатний] – той, хто володіє компетенцією; той, хто знає, тямущий у певній області. Компетенція [лат. *competentia* – належність по праву] – коло повноважень будь-якого органу чи посадової особи; коло питань, на яких дана особа розуміється, в яких володіє знаннями [1].

Сучасний тлумачний словник української мови трактує це поняття більш лаконічно і, практично, усуває суперечності в розумінні термінів «компетентність» і «компетенція». Термін «компетентний» тлумачиться як відповідний, здібний, який має ґрунтовні знання в певній галузі; тямущий, який має певні повноваження, повновладний [2]. У цьому визначенні наведено практично всі сенсові складові, що відображають відповідність фахівця своєму робочому місцю.

Отже, можна стверджувати, що термін «професійна компетентність» найбільш точно відповідає змісту поняття «компетентний робітник». Він узагальнює зміст термінів «компетентність» і «компетенція» і, практично, поєднує їх застосування у сфері професійної підготовки робітників.

Професійна компетентність – це сукупність особистісних і професійних якостей людини, яка працює в певній галузі, здійснює діяльність у певному колі робіт, добре знається на всіх нюансах цих робіт, володіє ґрунтовними знаннями щодо технології, властивостей матеріалів, методів виконання дій, окреслених межами своїх посадових обов'язків. Крім того, професійно компетентний робітник володіє стійкими навичками роботи на певному обладнанні та з різноманітними матеріалами.

Такий робітник має багатий досвід роботи у сукупності з отриманими знаннями, а також на основі отриманих знань здатний приймати правильне рішення як у штатній, так і в неординарній ситуації. Він також може спрогнозувати результати і наслідки дій, що виконуються за прийнятим рішенням, розуміє й усвідомлює міру відповідальності наслідків щодо своїх дій у сфері та рамках виконуваної роботи. Таким чином, професійна компетентність складається з сукупності знань, умінь, навичок, досвіду, спроможності обирати правильне рішення, уміння прогнозувати результати за прийнятим рішенням, професійної відповідальності.

Неможливо говорити про будь-яку компетентність чи рівень кваліфікації, не враховуючи основного фактора, що їм передує, – професійного навчання і освіти. Виходячи з вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9000 [3], саме професійна підготовка як інструмент забезпечення відповідного рівня кваліфікації і професійної компетентності, є об'єднуючим фактором як на корпоративному, так і на міжкорпоративному, в тому числі інтернаціональному, рівнях. У контексті європейського співробітництва, однією із стратегічних цілей інтеграції країн було визначено розвиток системи високоякісної професійної підготовки. Метою її є укріплення соціальних зв'язків, підвищення соціальної активності, соціальної мобільності, конкурентоспроможності і, як наслідок, поширення можливостей працевлаштування фахівця.

Досягнення конкурентоспроможності продукції і послуг на світовому рівні, пріоритетність економічних цілей як умови стабільності підприємства, роблять роботодавця і державу зацікавленими у високій якості професійної підготовки робітників. При цьому вимоги до якості і змісту трудового потенціалу робітника формуються безпосередньо там, де цей потенціал використовується, тобто на конкретному підприємстві, на конкретному робочому місці. Результат, тобто якість трудового потенціалу, залежить від якості надання освітніх послуг.

Зростання конкуренції в економічній сфері і підвищення вимог до стандартів якості продукції і послуг викликає постійно зростаючу необхідність співпраці між сферами виробництва та професійної підготовки персоналу. У рівному ступені важлива співпраця в галузі підготовки виробничого персоналу як на національному, так і на інтернаціональному рівнях. Основою для порозуміння стають прозорі й об'єктивні підходи щодо оцінки якості професійної підготовки та критеріїв професійної компетентності.

У добу зростання швидкості змін зовнішніх і внутрішніх факторів виробництва та економіки, безперервність професійного навчання впродовж життя стає основою внутрішньофірмової/корпоративної підготовки виробничого персоналу, невід'ємною складовою саморозвитку і професійної сталості людини праці. З цього приводу академік Н. Ничкало наголошує: «В обґрунтованих рекомендаціях ЮНЕСКО зазначено, що Концепція освіти впродовж усього життя є ключовою... Безперервна освіта, як зазначається в доповіді Міжнародної Комісії, має вийти за рамки, котрі вже існують у розвинених країнах, а саме: підвищення кваліфікації, перепідготовка або просування дорослих по службі. Вона має відкрити можливості для всіх, ставлячи при цьому різні цілі, чи то надання другого або третього шансу в житті, задоволення прагнення до знань і краси або вдосконалення і розширення підготовки, безпосередньо пов'язаної з вимогами професійної діяльності, включаючи практичну підготовку... Аналіз компонентів системи розвитку та організації, викладених в матеріалах Другого Міжнародного конгресу ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти підтверджує їх важливе значення для розв'язання проблем професійного навчання на виробництві» [4, с. 3–4].

Вважається, що на рівень якості професійного навчання впливають особистісні якості людини. Отже, рівень якості навчання в різних випускників може бути різним. Для традиційної методології професійного навчання, яка масово застосовується навчальними підрозділами підприємств, рівень якості підготовки можна розглядати як відносну величину між встановленими та досягнутими показниками. Водночас, підприємству необхідний такий рівень якості підготовленості персоналу, який ідеально відповідає вимогам робочого місця. Тут можна зауважити, що на рівень якості професійного навчання, крім особистісних характеристик людини, впливають також принципіві можливості обраної навчальної технології. Цей фактор є особливо важливим у здійсненні внутрішньофірмової/корпоративної підготовки, коли мова йде про необхідність досягнення високого рівня якості професійного навчання і професійної компетентності виробничого персоналу.

Рівень якості професійної підготовки персоналу сприймається роботодавцем як досягнутий робітником рівень кваліфікації і професійної компетентності, відповідно до показників, встановлених нормативами підприємства/корпорації та цілями навчання. Разом з тим, чинні нормативи в нинішній ситуації стрімких змін ринкових взаємовідносин постійно змінюються. Таким чином, розглядаючи підходи до професійного навчання виробничого персоналу фірми/корпорації, слід мати на увазі, що нормативи, суть – вимоги підприємства до рівня кваліфікації і професійної компетентності робітника - визначаються опосередковано, на основі та за результатами аналізу вимог до якості продукції або послуг. Останні, в свою чергу, підпорядковані вимогам споживачів продукції чи послуг.

Розвиток персоналу фірми стає одним з ключових факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку товарів і

послуг. Провідні фірми і компанії самостійно здійснюють функції професійного навчання персоналу. У великих багатонаціональних корпораціях існують спеціальні відділи професійного розвитку персоналу, очолювані керівниками в ранзі директора чи віце-президента. Це підкреслює їх важливість для організації. Про необхідність професійного розвитку персоналу свідчить той факт, що цілі у цій сфері входять до особистих планів (від виконання яких залежить розмір винагороди) керівників вищої ланки корпорацій: президентів, регіональних віце-президентів, директорів національних компаній. Для забезпечення безперервності професійного навчання важливим фактором є те, що такі підрозділи підприємств здійснюють підготовку та підвищення кваліфікації не тільки своїх робітників, а надають освітні послуги всім бажаючим, незалежно від місця їхньої роботи, проживання.

Завданням навчального підрозділу підприємства є, по-перше, визначення, разом з відповідними управлінськими структурами, спектру професій і окремих видів робіт, що потребують підготовки персоналу. По-друге, організація і створення необхідних умов для оптимізації навчального процесу за допомогою застосування сучасних навчальних технологій. По-третє, формування під час навчання професійної компетентності, опрацювання й удосконалення робочих навичок для досягнення необхідного рівня кваліфікації. Формування впродовж здійснення навчання творчих навичок, що забезпечують саморозвиток особистості. Причому, останні виступають певним підґрунтям для безперервного навчання впродовж життя.

При формуванні навчальних програм з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для власних потреб навчальні підрозділи підприємств орієнтуються, насамперед, на запити, вимоги і стандарти самого підприємства, його підрозділів та конкретних робочих місць. Зміст професійної підготовки, у такому разі, максимально наближається до вимог певного підрозділу та конкретних робочих місць. Навчальними підрозділами підприємств здійснюється велика кількість різноманітних тренінгів, короткотермінових курсів різного спрямування, короткострокового підвищення кваліфікації за індивідуальними програмами, що не потребує присвоєння випускникові диплому чи свідоцтва про завершення навчання. Такий принцип є ефективним, з точки зору його відповідності змісту і якості навчання, та оптимальним за обсягом ресурсних витрат і термінами навчання. Він є гнучким, орієнтованим на результат, підпорядкований вимогам ринку і підприємства. Навчальні технології, необхідні для такої підготовки, мають вирізнятися високим ступенем гнучкості, індивідуальності, стійким зворотнім зв'язком, що забезпечує оперативне коригування програм і змісту професійного навчання, відповідно до вимог фірми, підрозділу і, врешті, – до конкретного робочого місця.

У разі, якщо професійне навчання здійснюється для людей, які не є робітниками даної фірми і навчаються за власним бажанням і потребами або за замовленням інших підприємств і організацій, професійне навчання здійснюється за державними навчальними планами і

програмами/стандартами. Причому, навчальний підрозділ повинен мати відповідну ліцензію на здійснення освітніх послуг. Важливим аспектом при цьому є об'єктивні критерії і дієві методики створення навчальних програм для надбання кваліфікацій, що базуються на професійних стандартах.

Відповідно до сучасних європейських підходів, така практика є обґрунтованою і забезпечує єдність оціночних вимог щодо професійної компетентності робітника як на державному, так і на міжнародному рівнях. Зрозуміло, що в такому механізмі досягнення професійної компетентності зацікавлені не тільки роботодавці, а й робітники. Останні, за визначених умов, здобувають високий ступінь конкурентоспроможності на ринку праці, що значно поширює їхню горизонтальну і вертикальну професійну, а також соціальну мобільність. Виокремлюємо умови, що є підґрунтям для якісного професійного навчання.

Перше – точне визначення спектру професій і видів робіт, що потребують підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на найближчий, середній і віддалений періоди з урахуванням перспектив і напрямів розвитку фірми/ корпорації.

Друге – застосування сучасних ефективних методик навчання, спрямованих на результат. У професійній підготовці персоналу фірми/ корпорації кращим з таких методів є система модульного професійного навчання.

Третє – забезпечення високого рівня фахової майстерності педагогічного та інженерно-технічного складу навчального підрозділу фірми/корпорації. Забезпечення володіння інженерно-педагогічним персоналом новітніми технологіями професійного навчання, що мають застосовуватися в навчальному процесі. Запровадження і підтримка системи підвищення професійної і педагогічної майстерності інженерно-педагогічного персоналу, що повинна мати циклічний, безперервний характер.

Четверте – забезпечення навчального процесу відповідним технічним обладнанням. Навчальні матеріали, зразки і тренажерне обладнання мають відповідати технічній оснащеності фірми. Забезпеченість матеріалами, що відповідають вимогам технологічного процесу повинно відповідати вимогам навчального процесу. Оновлення матеріально-технічної бази навчального підрозділу підприємства або іншої структури, що забезпечує професійне навчання, мусить мати характер збалансованої і прогресивної системи.

П'яте – високий рівень організації навчального процесу. Забезпеченість навчального процесу спеціалізованим дидактичним матеріалом та засобами контролю якості навчання. Невід'ємними вимогами професійної підготовки повинні бути: науковість, доступність, індивідуальність, методичний супровід навчального процесу.

Шосте – наявність ефективного зворотного зв'язку. Прозорість і зрозумілість оціночних критеріїв. Забезпечення адекватного аналізу й узагальнення результатів навчання. Можливість оперативного коригування змісту навчальних програм і дидактичних матеріалів. Система прозорості

результатів професійного навчання має бути підпорядкованою цілям навчання, які, в свою чергу, спрямовуються на результат.

Сьоме – визначення економічної ефективності професійного навчання персоналу підприємства. Визначення витрат на навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу, у тому числі, підвищення педагогічної майстерності інженерно-педагогічного персоналу має розглядатися як капіталовкладення фірми в розвиток власних людських ресурсів з метою одержання від кожного робітника збільшення внесень у досягнення загальної мети фірми. Мають бути розробленими оціночні критерії рентабельності.

Восьме – визначення соціальної ефективності професійного навчання, яке повинно забезпечувати розвиток молодих працівників з метою досягнення сталості зростання підприємства, а також розширення можливостей кар'єрного просування працюючих.

Дев'яте – забезпечення фінансування системи внутрішньофірмової/корпоративної підготовки. Управлінським структурам треба зважати на те, що в економічно розвинених країнах корпорації витрачають до 10 % від фонду заробітної плати на навчання персоналу.

Стратегія професійного навчання упродовж життя передбачає створення необхідних умов для раціонального використання потенціалу особистості з такими якостями, як: конкурентоспроможність, професійна та соціально-психологічна готовність до ефективної трудової діяльності, навчання та підвищення кваліфікації упродовж трудового життя.

Загальновідомо, що існує гнучка й ефективна технологія професійного навчання, розроблена Міжнародною Організацією Праці (МОП) [5], що застосовується багатьма країнами світу і носить назву «модульного професійного навчання».

В основу цієї технології закладено структурування діяльності та її системний аналіз, що істотно вирізняє її з усіх інших навчальних технологій. Саме структурування і системний аналіз діяльності є основою навчальної програми, результатом якої є здобуття запланованого рівня кваліфікації і професійної компетентності. Щоб з'ясувати суть цього твердження, треба розглянути інструменти системи і їх взаємодію у процесі аналізу і визначення рамок професійної компетентності.

Після визначення пріоритетних для навчання персоналу напрямів обирається і досліджується одна конкретна професія чи окремий вид роботи. Результати цього дослідження узагальнюються й описуються в документації, що стає основою для створення навчальної програми.

На початку розроблення програми першим виконується опис професії/виду роботи. Нині для створення будь-якої навчальної програми застосовується кваліфікаційна характеристика. На жаль, зміст кваліфікаційних характеристик досить часто буває вкрай застарілим. Такий анахронізм тягне за собою невідповідність змісту програм сучасним вимогам виробництва. Але саме його і покладено в основу розроблюваної навчальної програми.



У модульній технології професійного навчання такий підхід вважається неприйнятним. Він не відображає конкретики сучасних технологій, техніки тощо. Опис професії/виду роботи в модульній технології створюється на основі детального дослідження діяльності в межах професії і застосовується замість кваліфікаційної характеристики при визначенні рамок професійної компетентності.

Останнім часом певну кількість кваліфікаційних характеристик було оновлено. Зміст оновлених кваліфікаційних характеристик, що відповідає сучасним вимогам, може бути використаним в описі професії/виду роботи.

Даний документ містить також інформацію про стандартні вимоги до виконання робіт, описання необхідних технологічних, екологічних, інших умов і вимог щодо їх виконання.

В описі професій також аналізується організаційна структура робочого місця і підпорядкованість фахівця. Ця частина документу визначає взаємозв'язки і підпорядкованість фахівця – окремого члена робітничого колективу, його взаємодії та відповідальність як перед керівництвом за правильне і компетентне виконання виробничих функцій, а також ставлення фахівця до їх виконання, так і за коректність виконання виробничих операцій, безпеку праці, технологічну дисципліну тощо. Ця складова документу, разом з тим, регулює взаємовідносини фахівця з іншими членами колективу, розуміння ним стратегічних завдань і цілей підприємства і ключових вимог щодо їх досягнення. Крім іншого, «Опис професії/виду роботи» містить вимоги до рівня освіти і кваліфікації працівника, який виконує описані функції. Зважаючи на те, що даний документ ґрунтується на посадових інструкціях фахівця, в загальному вигляді він і розглядається як опис посадових функцій з викладенням вимог до рівня кваліфікації і професійної компетентності робітника. Іншою мовою, опис професії/виду роботи є певним відображенням рамок професійної компетентності фахівця. Варто зауважити, що такий опис професії, відображаючи чинні вимоги технологічного процесу на конкретному виробництві, має рамочний, узагальнений вигляд. Розроблення ж навчальної програми потребує більш детальної інформації щодо структури професії або окремого виду робіт.

Модульною системою Міжнародної Організації Праці передбачено структурування діяльності на окремі модульні блоки. Модульним блоком є логічна і прийнятна частина роботи в межах виробничого завдання, спеціальності, чи професії з чітко зазначеним початком і закінченням, яка в подальшому, як правило, не поділяється на дрібніші частини. Результатом виконання модульного блоку виступає продукт, послуга чи прийняття кардинального рішення [5].

Таке структурування є зручним і логічним виокремленням частин діяльності для їх подальшого вивчення і системного аналізу. Результати структурування об'єднуються та фіксуються у зведеній відомості модульних блоків. Важливість зведеної відомості модульних блоків для розробки програми полягає в тому, що вона містить назви та короткий опис модульних блоків. Також у ній наводяться стандарти, яких слід дотримуватися при виконанні

цих етапів або частин роботи. У зведеній відомості модульних блоків також наводиться докладний перелік обладнання та інструментів, які використовуються для виконання роботи в межах кожного модульного блоку. Таке структурування дає адекватну уяву про прийнятні, логічно завершені частини роботи в межах виробничого завдання, спеціальності чи професії.

Зведена відомість модульних блоків може також використовуватися як основа для створення професійного стандарту.

Важливою складовою підготовки програми є аналіз модульних блоків. У ході аналізу досліджуються робочі операції, що виконуються крок за кроком у технологічній послідовності. Аналізуються стандартні вимоги щодо виконання кожної окремої операції. Треба зауважити, що стандартні вимоги до виконання робочих операцій в аналізі модульного блоку розглядаються і враховуються в широкому діапазоні – від державних і галузевих стандартів до вимог технології: урахування допусків, посадок, режимів обробки, часових, температурних та інших параметрів. Ця складова також передбачає вимоги безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці.

Зрозуміло, що для виконання кожної окремої операції робітникові потрібен певний комплекс навичок, знань, умінь, відповідний досвід та решта компонентів, що характеризують його рівень кваліфікації та професійної компетентності.

Важливість аналізу модульних блоків полягає в тому, що його результатом є перелік і опис навичок, необхідних для виконання кожної окремої операції. Упродовж аналітичної діяльності визначається належність навичок до певної психологічної сфери – психомоторної, когнітивної, афективної, комунікативної тощо. Дослідження навичок дає змогу точно встановити у їх змісті та обсязі перелік професійних навичок особи, необхідних їй для прийняття правильних рішень та компетентного виконання виробничих завдань. Важливим є й те, що навички когнітивної й афективної сфер базуються на теоретичних, графічних, технічних та інших знаннях. Тут зауважимо, що загальний масив знань має пасивний, потенційний характер. Знання, покладені в основу когнітивних навичок, виокремлюються і трансформуються в активну, діяльну площину.

Таким чином, у професійному навчанні за допомогою алгоритму аналітичної діяльності відбувається перетворення пасивних знань на активні професійні навички, здійснюється певна частина процесу формування професійної компетентності.

Функціональний аналіз також дає змогу визначити обсяг соціокомунікативних навичок, які є необхідними для компетентного виконання професійної діяльності.

Отже, результати аналізу дають змогу сформулювати повну уяву про сукупність функцій та послідовність дій, що забезпечують діяльну основу професійної підготовки. На основі аналізу визначається комплекс знань, умінь, досвіду і відповідальності, що характеризують професійну компетентність робітника. Навчальна програма, створена на основі такого

аналізу, стає надійним підґрунтям для здобуття особою запланованого рівня кваліфікації та професійної компетентності.

Модульна методика структурування і функціонального аналізу професійної діяльності надає професійному навчанням високої гнучкості. Завдяки їй навчання упродовж життя набуває вигляду єдиного, пролонгованого у часі, безперервного процесу, швидко реагуючого на будь-які зміни, що можуть відбуватися в технологіях, техніці, матеріалах, кон'юктурі ринку праці та ринку товарів і послуг, законодавстві тощо. Побудоване за модульною методикою, професійне навчання набуває спрямованості на визначений результат, а модульні навчальні програми відображають дійсні вимоги професії чи виду робіт у реальному виробництві. Той факт, що програму на основі функціонального аналізу діяльності можна розробити для певного підприємства, будь-якого його підрозділу та навіть конкретного робочого місця, є особливо важливим для досягнення перманентного характеру розвитку виробничого персоналу. Такий підхід слугує важливою методологічною підвалиною безперервної професійної освіти впродовж життя.

Аналіз виокремлених структурних часток виконується для кожної професії, спеціальності чи окремого виду робіт, що здійснюються в межах виробництва.

Деталізація змісту окремих виробничих функцій з визначенням відповідного комплексу необхідних для цього умінь, навичок, досвіду має важливе значення для розроблення професійного стандарту. Адже професійний стандарт, побудований на основі функціонального аналізу структурних складових виробничої діяльності лишається актуальним за будь-яких змін у внутрішньому та зовнішньому середовищах виробництва, а можливі зміни вхідних умов оперативно відображаються у його змісті.

Гнучкість професійних стандартів віддзеркалюється в гнучкості навчальних програм. Програми, розроблені на основі професійного стандарту, виконаного в результаті структурування та системного аналізу діяльності, за змістом точно відповідають вимогам роботи, окремих її частин та кожної окремої операції. Цілі таких програм вимагають чіткого опанування функцій в межах виконуваної роботи, розуміння і додержання умов і стандартів щодо виконання технологічного процесу.

Зворотній зв'язок і аналіз економічної ефективності професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємства передбачають можливість здійснення необхідних корекцій до відповідних навчальних програм з метою набуття робітником, який навчається, заданого рівня кваліфікації та професійної компетентності. Ця особливість модульних програм сприяє піднесенню рівня якості професійної підготовки та забезпечення її відповідності сучасним вимогам високотехнологічного виробництва.

## Література

1. Словник іншомовних слів : 23000 слів термінологічних словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.
2. Сучасний тлумачний словник української мови: 100000 слів / За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. – Х. : Вид-во «Школа», 2008. – 1008 с.
3. Системи управління якістю. Основні положення та словник. (ISO 9000: 2000, IDT) / Видання офіційне. – К.: Держстандарт України, 2001. – 44 с.
4. Ничкало Н. Г. Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти / Н. Г. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: Зб. наук. праць: Випуск II / Ред. кол. : Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2006. – 336 с.
5. Eckhart Chrosciel and William Plambridge. MES. Handbook on Modules of Employable Skills Training / Vocational Training Branch. – ILO. – Geneva. – 1992. – 193 p.

***Анищенко В. М., Селецкий А. В.***  
***Профессиональная подготовки производственного персонала***  
***предприятий в течение жизни***

*Рассмотрены некоторые проблемы непрерывного профессионального обучения производственного персонала. Проанализирована сущность профессиональной подготовки в течение жизни. Обоснованы экономическая и социальная эффективность обучения квалифицированных рабочих на производстве по модульной методологии МОТ как фактор обеспечения устойчивого развития предприятия и профессионального роста работников.*

***Ключевые слова:*** *непрерывное профессиональное обучение, профессиональная подготовка в течение жизни, производственный персонал, Международная Организация Труда (МОТ), профессиональное модульное обучение.*

***V. Anishchenko, A. Seletsky***  
***Lifelong vocational training for enterprise manufacturing personel***

*Some problems of production personnel continuous vocational training are considered. The essence of vocational life-long training is analyzed. Economic and social effectiveness of skilled workers in-service training, according to ILO modular methodology, as a factor of sustainable enterprise development and professional growth of employees is grounded.*

***Key words:*** *continuous vocational training, life-long vocational training, production personel, the International Labor Organization (ILO), vocational modular training.*