

Радкевич Валентина Александровна
Украина, г. Киев

Профессиональное обучение персонала предприятий в условиях развития инновационной системы Украины

В статье обосновываются современные подходы к профессиональному обучению персонала предприятий с учетом глобализационных процессов, миграции трудовых ресурсов, интеллектуализации труда, развития инновационной экономики Украины. Излагается краткая характеристика важных для сферы труда и образования документов, в частности Национальной рамки квалификации, профессиональных и образовательных стандартов нового поколения.

Ключевые слова: персонал предприятий, профессиональное обучение, Национальная рамка квалификаций, модульно-компетентностный подход, профессиональные стандарты.

Воспроизводство и профессиональное обучение персонала предприятий – две важные составляющие процесса формирования кадрового потенциала каждой страны с развивающейся экономикой. Это касается и Украины, в которой активно формируется национальная инновационная система, представлена совокупностью законодательных, структурных и функциональных компонентов (институтов), задействованных в создании и применении научных знаний и технологий, а также определение правовых, экономических, организационных и социальных основ обеспечения в стране инновационных процессов. В связи с этим обуславливается необходимость модернизации национальной экономики, применения передовых производственных технологий, методов организации и управления хозяйственной деятельностью, повышения продуктивности труда, конкурентоспособности отечественной продукции на глобальном рынке товаропроизводителей. В реализации намеченного определяющими есть

человеческий капитал с соответствующим профессиональным образованием, квалификацией, профессиональной компетентностью; новые стили управления, способствующие повышению уровня мотивации к непрерывному профессиональному развитию личности; динамическое технико-технологическое переоснащение отраслей экономики и связанная с этим технологическая культура персонала предприятий.

На современном этапе развития отечественной экономики приобретает актуальность проблема обеспечения квалифицированными кадрами функционирующие отрасли материального производства и сферы обслуживания. Свидетельством этого служит принятая правительством Украины в 2011 году научно и экономически обоснованная целостная система приоритетных направлений инновационной деятельности, способствующая обеспечению экономической безопасности государства, созданию высокотехнологической конкурентоспособной и экологически чистой продукции, предоставлению высококачественных услуг и увеличению экспортного потенциала с эффективным использованием отечественных и мировых научно-технических достижений [1]. Это сказывается на возрастании роли интеллектуального труда, который является одним из основных источников экономического развития страны, а творческие способности личности работников – одним из главных элементов, что активизируют процесс производства.

В современных условиях, когда использование человеческого капитала, его интеллектуальных возможностей приобрело важное значение, уменьшается спрос на рабочих низкой квалификации. Эти изменения вызваны: переориентацией спроса на новые умения и изменения в организации труда; распространением автоматизированных систем управления производственными процессами; спадом массового производства; повышением индивидуальной ответственности работников за качество труда; растущей необходимостью непосредственного общения работников в коллективе; размыванием границ между профессиями.

Одновременно, рыночные отношения требуют принципиально новых профессий, специальностей, квалификаций, деловых качеств, навыков работы с оргтехникой, компьютерами, знаний иностранных языков, способностей самостоятельно принимать управленческие решения, работать и т.д.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют, что наиболее востребованными трудовыми навыками, которые должны быть у работников, являются: овладение смежными профессиями (60%), знание основ экономики (48%), знание основ менеджмента (42%) владение компьютером (26%). Следует отметить, что в последнее время украинские бизнес-компании все чаще испытывают потребность в универсальных рабочих, которые владеют многими профессиями и видами работ, характерны данному производству. Именно поэтому в Украине большое внимание уделяется повышению образовательного уровня и выпускников профессионально-технических учебных учреждений, и рабочих со стажем, которые характеризуются компетентно составляющей системой знаний, умений, отношений и может быть источником доходов как самих работников, так и предприятий. Поэтому интеллектуализация труда тесно связана с ростом роли знаний и духовного обогащения работающего персонала страны, что даёт им возможность при наличии значительного объема приобретённых знаний, опыта, навыков, компетентности достигать высшего уровня жизни.

Всё это требует существенного повышения степени гибкости профессионального обучения, т.е. не просто его разовой переориентации с «отмерших» профессий на «новые», а создания механизмов, обеспечивающих постоянный учет динамично изменяющихся требований рынка труда. В связи с этим, важной теоретической основой профессионального обучения персонала предприятий в современных условиях есть «Концепция гибкого рабочего», целью которой является подготовка не по одной, а по 2–3 специальностям, с последующим повышением квалификации на протяжении всей трудовой деятельности.

Отметим, что с развитием рынка труда нормой для людей есть овладение 3, 4, а иногда и 5 профессиями. Эти концептуальные идеи служат сотрудникам Центра современных профессий и технологий обучения Института профессионально-технического образования Национальной академии педагогических наук Украины теоретической базой для укрупнения существующих и создания новых профессий на основе адаптации содержания профессионального образования к потребностям производства и сферы услуг, а также с учетом современных и перспективных квалификационных требований, целей сферы деятельности и полей профессий. Овладение такими профессиями будет способствовать успешной работе персонала предприятий на множестве рабочих мест.

Учитывая, что в Национальном классификаторе ДК-0003-2010 насчитывается больше восьми тысяч монопрофессий и видов работ, профессии целесообразно укрупнять путем объединения таких видов работ, которые организационно и технологически связанные между собой и могут выполняться рабочими соответствующей квалификации. Следует отметить, что новые и укрупненные профессии, в частности такие, как: оператор телекоммуникационных услуг, мастер ресторанного обслуживания, монтажник строительный и другие по сравнению с монопрофессиями экономично и педагогично рентабельнее. Кроме того, овладение этими профессиями позволяет получить широкий спектр квалификаций, профессиональных компетентностей и, как следствие, ускоряет процесс адаптации персонала предприятий к новым условиям профессиональной деятельности. В то же время подготовка рабочих по новым и укрупненным профессиям имеет такие недостатки, как отсутствие гибких образовательных стандартов, недостаточно обоснованный термин обучения (1–1,5 г.).

В этом контексте важное значение имеет научное наследие С. Батышева – выдающегося ученого-педагога, создателя инновационного научного направления – профессиональной педагогики. Важным условием разработки стандартов нового поколения, по мнению С. Батышева, может

служить прогностическая модель рабочего широкого профиля, для этой модели характерно: исследование работы передовых рабочих и новаторов производства, анализ структуры их познавательной общественно-политической и профессиональной деятельности, ее внутреннего устройства, определение объема знаний, умений, навыков, которые используются в работе, обеспечение условий, при которых всесторонне развивается личность, ее способности, учитываются профессионально важные качества. Структура модели рабочего широкого профиля, согласно рекомендациям С. Батишева, может быть представлена в следующем виде:

- а) прогностическая характеристика отрасли и перспективы ее развития;
- б) требования к содержанию профессиональной подготовки [5, с. 162].

Перспективными также являются идеи С. Батышева об объединении всех профессий и специальностей в несколько групп, каждая из которых включает одну-две наиболее сложных и перспективных профессий и ряд "дочерних", близких по содержанию и организации труда. Для этого ученый предлагал использовать технологический подход к разработке для каждой группы профессий квалификационные характеристики, учебные планы и программ.

Глобализационные процессы, увеличение уровня миграции трудовых ресурсов актуализируют внедрение Национальной рамки квалификаций (НРК) – инструмента, который будет определять и согласовывать уровни квалификаций работников, в том числе, персонала предприятий.

Принятие Кабинетом Министров Украины в 2011 году этого стратегически важного для сферы труда и образования документа даст возможность личности: самостоятельно выбирать траекторию обучения и разрабатывать план построения карьеры; без препятствий переходить с одного на другой квалификационный уровень (сегодня утверждено 9 уровней и нулевой уровень) на основе преемственности профессионально-технического и высшего образования; подтвердить и обеспечить учёт приобретённых в процессе трудовой деятельности или профессиональной

подготовки компетентностей для продления обучения на следующем квалификационном уровне. Кроме того, НРК даст возможность вводить европейские стандарты и принципы обеспечения качества образования с учетом требований рынка труда к компетентностям персонала; обеспечивать гармонизацию норм законодательства в сфере образования и социально-трудовых отношений; способствовать национальному и международному признанию квалификаций, приобретенных в Украине; налаживать эффективное взаимодействие сферы образовательных услуг на рынке труда [4].

Важной составляющей НРК есть профессиональные стандарты (ПС), существенно отличающиеся от привычных тарифно-квалификационных справочников, в которых сжато излагается суть той или иной профессии. В новом формате предполагается очень точное, с перечислением должностей, понятий, функций определение трудовых обязанностей различного профиля. Для создания ПС на компетентностной основе в Институте ПТО НАПН Украины, в рамках научного исследования, обоснована и апробирована Концепция и методика анализа рынка труда касательно спроса на квалифицированные рабочие кадры по направлениям: «Торговля», «Общественное питание», «Ресторанный сервис», «Швейное производство», методика создания отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов на компетентностной основе.

Этой теме посвящены диссертационные исследования научных сотрудников и аспирантов Института: Л. Коротковой, Г. Лукьяненко, С. Мельника, В. Свистун, Л. Сушенцевой, В. Ягупова и др. Основная проблема, как показывают результаты исследования, состоит в недостатке у персонала предприятий не только знаний и навыков, а специфических умений исполнять обязанности в рамках основных профессиональных видов деятельности, связанных со степенью сформированности необходимых компетентностей. Поэтому так важно использовать модульно-компетентностный подход к разработке профессиональных и

образовательных стандартов. Отметим, что модульно-компетентностный подход находится в русле Концепции непрерывного образования («Образование в течение всей жизни»), поскольку имеет целью формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда, с одной стороны, и продолжение профессионального роста и образования – с другой. В более узком смысле – это целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенций в интересах профессионального и личностного развития. Модульно-компетентностный подход к построению содержания образования позволяет оптимально сочетать теоретическую и практическую составляющие обучения, интегрируя их. При этом обеспечивается переосмысление места и роли теоретических знаний в процессе овладения компетентностями, их упорядочивание и систематизация, что, в конечном счете, приводит к повышению мотивации к профессиональному обучению.

Непрерывное обновление профессиональных знаний и трудовых навыков связано с глобализацией экономической деятельности. Свидетельством этого есть развитие экономики ведущих стран мира на основе «аутсорсинга» (выполнение отдельных технологических операций по всему миру). Такой характер глобализации требует унификации правил делового документооборота и администрирования, бухгалтерского учета и управления финансами, всеобщего перехода к новой системе контроля качества и подготовки кадров для единой мировой экономики. Речь идёт о формировании мировых потоков тех, кто обучается, к образовательным центрам, которые в международном пространстве приобретают специфическую специализацию.

Кроме того, динамично развивающиеся новые технологии, расширяют спектр непроемственных видов деятельности, которые приведут к «доместикации» производства и многообразной человеческой активности. В этих условиях функции рабочего увеличиваются: он должен соединять в себе

качества высококвалифицированного рабочего и менеджера, способного спроектировать, обеспечить трудовой процесс ресурсами, а также самостоятельно выполнять работы, ориентируясь на максимальное удовлетворение интересов заказчиков. Это требует необходимости перехода к фундаментально-креативной модели обучения, которая базируется на основах личностного, деятельно-развивающего и системного подходов к формированию у квалифицированных рабочих умений анализировать технологические ситуации, самостоятельно принимать решения и определять критерии оценивания результатов производственной деятельности. Формированию этих качеств уделяют большое значение ведущие зарубежные фирмы. Например, в Сербии 3000 тыс. компаний заинтересовались развитием у своих работников организационных навыков, обучением маркетингу, а также безопасной деятельности на рабочем месте.

В этом контексте важное значение имеют результаты исследования ученых Института ПТО НАПН Украины: В. Анищенко, А. Михайличенка, В. Савченка, А. Селецкого, В. Скульской. Ими разработаны теоретические и методические основы профессионального обучения на производстве, в том числе, незанятого населения. Особенная роль принадлежит разработанной В. Анищенко Концепции открытого профессионального обучения персонала предприятий, а также технологии обучения дополнительным трудовым навыкам. Имеется в виду разработка коротких модульных программ по обучению дополнительным трудовым навыкам, приоритетным для трудоустройства. Эти исследования совершаются с учётом Концепции достойного труда, предложенной МОТ, как основы для разработки новой политики и стратегии профессиональной подготовки рабочих кадров [2]. Предусматривается, что за счёт формирования способных к трудоустройству граждан процессы развития человеческих ресурсов и профессиональной подготовки будут вносить вклад в обеспечение экономического развития каждой страны, достижения полной занятости населения, способствовать их социальной интеграции.

Литература:

1. Закон Украины «Про приоритетные направления инновационной деятельности в Украине» [электронный ресурс]. – Режим доступа до документа :

<<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3715-17/print1332576871212024>>.

– Загол. з екрану. – Мова укр.

2. Концепция достойного труда МОТ и роль охраны труда [электронный ресурс]. – Режим доступа до документа :

<http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd_report2006ru.pdf>. – Загол. з екрану. – Мова рос.

3. Концепция развития национальной инновационной системы [электронный ресурс]. – Режим доступа до документа :

<<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3715-17/print1332576871212024>>.

– Загол. з екрану. – Мова укр.

4. Постановление Кабинета Министров Украины «Про утверждение Национальной рамки квалификации [электронный ресурс]. – Режим доступа до документа :

<<http://document.ua/pro-zatverdzhennja-nacionalnoyi-ramki-kvalifikacii-doc81930.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

5. Профессиональная педагогика : учеб. пособие для студ., обучающихся по пед. спец. и напр. / под общ. ред. С.Я. Батышева. – 2-е изд., перероб. и доп. – М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

Radkevych Valentyna
Ukraine, Kyiv

Vocational training of enterprises' personnel in conditions of Ukraine's innovation system development

The article substantiates modern approaches to vocational training of enterprises' personnel considering globalization processes, migration of manpower, labor intellectualization, advance of Ukraine's innovation economy. Brief

description of documents being important for labor and education spheres specifically for National Qualification Framework, qualification and education standards of a new generation is set forth.

Key words: enterprises' personnel, vocational training, National Qualification Framework, modular-competence approach, qualification standards.