

## **Сучасні чинники розвитку професійного навчання в умовах виробництва**

У статті обґрунтовуються зміни в структурі зайнятості населення, сучасні міжнародні концепції розвитку людських ресурсів, особливості професійної адаптації робітників на виробництві, набуття ними нових трудових навичок в процесі професійного навчання.

**Ключові слова:** адаптація, зайнятість, достойна праця, компетентність, робітничі кадри, трудові навички.

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні в умовах глобалізації економічної діяльності, зумовлюють необхідність модернізації системи професійного навчання на основі прискореного впровадження інновацій, підвищення рівня адаптації кваліфікованих робітників до запитів і вимог динамічно змінного світу праці. Актуальність викладеного пояснюється тим, що Україна потерпає від серйозного дефіциту кваліфікованого трудового потенціалу, більше ніж будь-яка інша країна з перехідною економікою у Східній Європі та колишньому Радянському Союзі. Близько 20% підприємств в Україні вважають однією з основних перешкод для свого функціонування та розвитку недостатній рівень професійних знань і навичок, наявних на ринку праці робітників. Спостерігається надлишок пропозиції менш кваліфікованої робочої сили, причому, як "синіх комірців", так і "білих комірців". Це зумовлено двома причинами. Перша з них – перерозподіл робочих місць між різними сферами діяльності – від тих, що занепадають – до тих, що розвиваються. Наприклад, зменшення кількості робочих місць у виробничому секторі й збільшення їх у сфері обслуговування означає зменшення попиту на працівників сфери фізичної праці та його підвищення на працівників сфери нефізичної праці.

Другою причиною є перерозподіл робочих місць у межах однієї сфери діяльності – від підприємств з нижчою до підприємств з вищою продуктивністю. У цьому контексті актуальною є прийнята Міжнародною організацією праці концепція "достойної праці", яка стосується якісних і кількісних аспектів зайнятості й слугує основою розвитку нової політики та стратегії у професійній підготовці робітничих кадрів. Мається на увазі, що за рахунок формування здатних до працевлаштування громадян процеси розвитку людських ресурсів і професійної підготовки вноситимуть вклад у забезпечення економічного розвитку кожної країни, досягнення повної зайнятості населення й сприяння соціальній інтеграції [1, с. 28].

Зважаючи, що зайнятість – це не тільки сформована структура трудової діяльності населення, а й динамічне соціальне явище, зумовлене, з одного боку, зміною поколінь робочої сили або трудового потенціалу, а з іншого – змінними умовами суспільного життя, а також інтенсивністю й спрямованістю його регулюючого впливу [5, с. 32] вона може бути повною, продуктивною, вільнообраною тощо. Характерною ознакою ринкової економіки є орієнтація на продуктивну зайнятість, згідно з якою забезпечується поєднання соціально-економічного і педагогічного ефекту, інвестування у професійний розвиток особистості робітника, модернізація професійного навчання на виробництві, адаптивного сучасним вимогам ринку праці. Водночас продуктивна зайнятість, як слушно зауважує В.В. Мойсеєнко, є ключовим принципом формування державної освітньої політики і механізму забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами [8, с. 12]. За сучасних умов продуктивна зайнятість все більше пов'язується з безперервним розвитком особистості робітника, підвищенням його культурного, освітнього й кваліфікаційного рівнів, а також із стабільним достойним заробітком, духовним станом і здоров'ям. Викладене дає підстави зробити висновок, що соціальний аспект зайнятості населення характеризується повною відповідністю трудової діяльності інтересам

особистості робітника, а економічний – раціональним використанням людських ресурсів, що є важливим теоретичним підґрунтям розвитку вітчизняної економіки.

Глобалізація ринків, технологічні та кліматичні зміни обумовлюють існування нового типу зайнятості населення, зокрема – глобальної. Свідченням цього є стратегія Міжнародної організації праці в галузі професійної підготовки кадрів для країн "великої двадцятки". У цьому документі йдеться про провідну роль навчальних закладів і служб зайнятості, як з точки зору протистояння кризі, так і перспектив вкладання коштів в освіту з метою:

а) підготовки звільнених робітників до різних видів робіт, що очікуються в період відновлення економіки;

б) використання часу простоювання для інвестицій у підвищення кваліфікації робітників з метою зростання рівня їх конкурентоспроможності та продуктивності праці;

в) цільового навчання новим навичкам в межах програм економічного стимулювання.

Відомо, що рівень зайнятості населення, як правило, залежить від рівня відновлення в країні економіки. У зв'язку з цим, для багатьох країн, що розвиваються в умовах глобальної рецесії, рівень зайнятості буде недостатнім, щоб сприяти створенню ефективної економіки й досягненню цілей достойної праці для кожного. Згідно з цим, відповіддю на кризу, заснованої на досягненні цілей достойної праці, у Глобальному пакті про робочі місця визначено необхідним:

а) надавати значно більший пріоритет розширенню можливостей достойної праці в процесі проведення систематичних комплексних програм у найменш економічно розвинених країнах;

б) сприяти розширенню зайнятості й створенню нових можливостей достойної праці на основі забезпечення розвитку життєздатних підприємств;

в) здійснювати професійну підготовку й розвивати підприємницькі навички, особливо безробітної молоді;

г) розглядати проблеми неформальної зайнятості в цілях перетворення її у формальну [7].

Зауважимо, що зміни в структурі зайнятості робітничих кадрів підприємств визначаються не тільки об'ємом послуг, які ними надаються або продукції, що ними виробляється. Підтвердженням цього є результати опитування кваліфікованих робітників великих підприємств щодо основних можливих причин їх скорочення, а саме:

а) передача окремих функцій або процесів зовнішнім підрядчикам (аутсорсінг);

б) впровадження нових технологій;

в) автоматизація виробничих процесів;

г) відсутність у робітників відповідної кваліфікації;

д) скорочення підприємств тощо.

Динамічний розвиток в технологічному напрямі й розвиток нових видів послуг актуалізує необхідність зміни навичок, якими мають володіти кваліфіковані робітники підприємств. Свідченням цього є визнання третіною опитаних робітників причин швидкого старіння знань – впровадження технічних новацій. Особливе значення надається ефективним технологіям – енерго-ресурсозберігаючим, наукоємним і екологічно чистим. У зв'язку з цим, зростає значний попит на стандартизацію виробничої діяльності, зокрема, уніфікацію правил ділового документообігу та адміністрування, бухгалтерського обліку й управління фінансами, всезагальний перехід до нової системи контролю якості тощо. Такий характер глобалізації потребує уніфікації й підготовки кадрів для єдиної світової економіки. Йдеться про формування загальносвітових освітніх мереж і світових потоків тих, хто навчається, до освітніх центрів, які в міжнародному просторі набувають специфічної спеціалізації.

Дослідження вчених різних країн світу підтверджують, що через досить короткий термін використання новітніх технологій на виробництві буде мати всезагальний характер, а, отже, кардинально зміняться виробничі процеси. Передбачається, що нові технології розширять спектр невиробничих видів діяльності, які приведуть до доместикації виробництва й різноманітної людської активності. За цих умов функції робітника розширюються: він має поєднувати в собі якості висококваліфікованого робітника й менеджера, здатного спроектувати й забезпечити ресурсами трудовий процес, самостійно виконати роботу, постійно орієнтуючись на максимальне задоволення інтересів замовників. Це зумовлює необхідність переходу до фундаментально-креативної моделі навчання, яка ґрунтується на засадах особистісного, діяльнісно-розвивального і системного підходів до формування у кваліфікованих робітників умінь аналізувати технологічні ситуації, самостійно приймати рішення і виробляти критерії оцінювання результатів професійної діяльності. Відповідно, сучасний кваліфікований робітник повинен бути готовим мобільно пристосовуватися до динамічних змін у технологічних процесах, швидко оволодівати прийомами роботи на новітньому обладнанні тощо. Водночас кваліфіковані робітники мають розуміти, що навіть високий рівень знань, отриманих сьогодні, не гарантує їм у майбутньому відповідність вимогам обраної спеціалізації. На сучасному етапі від робітничих кадрів також очікують наявності умінь адаптуватися до умов міжнародного ринку праці, бути готовими творчо реалізовувати себе в професійній діяльності й особистому житті. У свою чергу, недостатня професійна компетентність робітників призводить до зниження темпів розвитку підприємств. Більшість підприємств мають значні труднощі у пошуку робітничих кадрів з необхідними компетенціями. Так, результати аналізу попиту на робочу силу в професійно-кваліфікаційному розрізі телекомунікаційного сектора доводять, що 40% підприємств мають труднощі у пошуку відповідної компетентності персоналу [2]. Виходом із ситуації

нестачі кваліфікованих робітників є розвиток у них здатностей виконувати більшу кількість завдань. За цих умов параметри кваліфікації визначаються такими критеріями:

- кваліфікація робітників має широкий профіль і відповідає вимогам виробничих процесів конкретних технологій у виробництві та сфері послуг;
- кваліфікація підвищується відповідно до розвитку техніки і технологій;
- робітник на реальному робочому місці володіє необхідним комплексом знань у сфері менеджменту, соціальної психології, колективної співпраці тощо;
- робітник готовий до змін та інновацій [3, с. 17].

Значній частині робітників необхідно збільшувати кількість своїх навичок, підвищувати їх якість. Окрім чисто технічних навичок, все більшого значення набувають додаткові знання й навички соціальної взаємодії, у тому числі – здатність ефективно вступати в контакт і спілкуватися з іншими людьми, досягати взаємної згоди, надавати допомогу тощо.

Аналіз потреб професійних навичок в Європі до 2020 року свідчить, що, наприклад, для 27 країн Європейського Союзу, у тому числі Норвегії й Швейцарії, можливості для працевлаштування будуть включати приблизно 80 млн. робочих місць, із яких майже 7 млн. будуть складати нові робочі місця. Більшість змін у зайнятості стосуватиметься професій, які потребуватимуть високої кваліфікації. Протягом 10 років частка зайнятих на таких робочих місцях збільшиться з 29% до 35%. При цьому професії, які передбачають середню кваліфікацію, будуть складати половину усіх робочих місць, а частка малокваліфікованих професій скоротиться з 21% до 15% [6].

Соціально-економічний розвиток країн певною мірою залежить від чисельності працюючих, а, найголовніше, від продуктивності їх праці. Відомо, що збільшення кількості навчальних днів на 1% призводить до

зростання продуктивності, причому, за рахунок професійного навчання забезпечується близько 16% загального зростання продуктивності.

Серед найбільш дефіцитних якостей, якими мають володіти сучасні кваліфіковані робітники, є управлінські й комунікаційні навички, навички розв'язання виробничих проблем, роботи в команді, професійні навички з інформаційно-телекомунікаційних технологій, навички, пов'язані з безпекою праці тощо. Зокрема, у Великобританії роботодавці виділяють в якості ключових трудових навичок: здатність до комунікації, вміння будувати відношення з клієнтами, вміння працювати в колективі й вирішувати проблеми, а також грамотність, вміння рахувати, загальні навички в галузі інформації та технологій, яких не вистачає багатьом особам, зайнятих пошуком роботи, що є перепорою набору персоналу або слугує причиною зниження потенційної продуктивності підприємств [4, с. 25]. Формуванню цих навичок значну увагу надає також і більшість підприємств України (91%). Для цього вони передбачають у своїх бюджетах відповідні кошти. Водночас доречно підвищувати якість професійного навчання робітників ще до прийому їх на роботу, розширювати можливості підвищувати кваліфікацію у поєднанні із заходами активної політики у сфері ринку праці. У цьому процесі враховуються чинники, що впливають на прийняття рішень щодо добору необхідної кваліфікації персоналу: наявність досвіду роботи в даній сфері (69%), відповідна освіта (31%), рекомендації (29%), наявність додаткових сертифікатів (21%).

Для визначення навичок, яких не вистачає конкретним робітникам, інженерно-технічний персонал підприємств оцінює і їхню кваліфікацію, і вплив заходів з навчання та розвитку на ефективність діяльності, в якій вони беруть участь. З цією метою на підприємствах для робітників проводяться вступні інструктажі й тренінги з техніки безпеки та надання першої допомоги, навчання, пов'язане з професійною діяльністю. Підприємства, які не забезпечують навчання персоналу на власній базі, пояснюють це

відсутністю матеріально-технічної бази, а, найголовніше, – бажанням вкладати кошти у підготовку виробничого персоналу, який і так має необхідні навички.

Важливим чинником професійного розвитку трудових ресурсів є адаптація робітників до вимог робочого місця. Особливого значення надається проміжкам часу, протягом якого нові робітники починають демонструвати необхідні роботодавцю навички. Результати вивчення цього питання свідчать, що більшість робітників (90%) адаптуються до роботи від одного до трьох місяців. Інша ситуація з адаптацією випускників професійно-технічних навчальних закладів. Більшість із опитаних молодих робітників виявляють бажання змінити роботу. Однак, останнім часом спостерігається зростання рівня адаптації молодих робітників, особливо у тих, хто оволодів новими й інтегрованими професіями.

Професійна адаптація робітників на виробництві як комплексна проблема безперервної професійної освіти і навчання, є предметом наукових досліджень значної кількості зарубіжних і вітчизняних вчених (П. Атутов, С. Батишев, В. Васильєв, Н. Кузьміна, І. Стариков, С. Чистякова та ін.). На основі висновків цих та інших авторів, професійна адаптація (як один із етапів професійного самовизначення особистості) набуває специфічного характеру в залежності від видів і умов професійної діяльності, галузевого спрямування виробничих процесів, трудового колективу.

У психолого-педагогічній літературі процес адаптації одні автори розглядають як етап профорієнтації, інші – пов'язують із завершенням навчання, треті – з початком трудової діяльності, четверті вважають, що адаптація – безперервний процес, який продовжується все життя.

Важливими показниками адаптації робітників в умовах виробництва є їх відношення до безпеки діяльності, поведінка в нестандартних ситуаціях, дотримання технологічної дисципліни. Ефективність професійної адаптації молодих робітників значно підвищується, якщо в процесі їх навчання



формується необхідні професійно важливі якості, у тому числі, безпечного стилю трудової діяльності (враховуються психічні якості людини, зокрема, рівень тривожності й мотивація наявних порушень техніки безпеки). У цьому контексті важливо враховувати рівень мотивованості до професійної діяльності, рівень мотиву конкурентоспроможності на ринку праці, рівень мотиву до творчої діяльності.

Процес професійної адаптації молодих робітників на виробництві детермінується ефективними формами взаємодії підприємств з професійно-технічними навчальними закладами, зокрема: проходження практики з подальшим працевлаштуванням випускників ПТНЗ; участь замовників кадрів у формуванні навчальних програм, проведенні ярмарок вакансій, професійних конкурсів, незалежному оцінюванню навчальних досягнень майбутніх кваліфікованих робітників, рівня їх професійної кваліфікації тощо.

Вивчення молодіжного ринку праці показало, що важливою умовою соціального захисту випускників ПТНЗ і зростання рівня їх конкурентоздатності на ринку праці є якість і широта технологічної освіти, яка дозволить їм швидше адаптуватися до соціальних і технологічних змін. У зв'язку з цим, проблема адаптації учнів ПТНЗ до ринку праці має розглядатися як комплексна проблема, рішення якої має відбуватися з урахуванням того, що:

- в умовах ринкової економіки людина виступає активним суб'єктом на ринку праці і вільно розпоряджається своїм капіталом – кваліфікацією;
- молодь має отримувати таку технологічну освіту, яка дозволить їй легко оволодівати новими професіями;
- одним із основних завдань відновлення економіки є розвиток малого бізнесу і підприємств.

Перехід до постіндустріального суспільства посилює значущість широкого використання у професійній підготовці кваліфікованих робітників

інноваційних способів професійного навчання, що ґрунтуються на сучасних освітніх та інформаційних технологіях. Насамперед, це системи дистанційного навчання, засновані на інтернет-ресурсах і електронних засобах навчання. Інформатизація професійного навчання на виробництві забезпечується формуванням інформаційного навчального середовища, розробкою програмних засобів, електронних контентів, створенням мережі ресурсних центрів.

Поява глобальних інформаційних систем сприяє обміну інформацією в межах електронної комунікації, що відкриває новий етап інтеграційних процесів у професійному навчанні. Створення єдиного інформаційного навчального середовища дозволить використовувати новітнє програмне забезпечення для обміну різною інформацією: текстові дані, відео-конференції, інтерактивні мультимедіа-технології в навчальному процесі, а також здійснювати аналіз ринку праці стосовно потреб у перспективних професіях і спеціальностях.

Підготовка робітників, здатних виявляти ініціативу в діях й прийнятті рішень, є більш ефективною, якщо вона здійснюється з урахуванням широкої самостійності тих, хто навчається, зокрема, у формі відкритого професійного навчання. Особливості відкритого професійного навчання полягають у вільному виборі особою зручного місця, часу й темпу навчання, що сприяє розширенню можливостей особам різних вікових груп оволодівати професією без відриву від основної трудової діяльності. Характерною ознакою відкритого професійного навчання є усунення розмежованості між заочними й дистанційними формами навчання. До переваг відкритого професійного навчання також належать: висока ступінь свободи, порівняно з іншими системами професійної освіти; самостійність на основі реалізації принципу демократичності, індивідуалізації, орієнтації на кінцевий результат тощо.

Висока якість професійного навчання робітників на виробництві, з урахуванням глобальних економічних і техніко-технологічних змін, забезпечує людям можливість повноцінного саморозвитку й самореалізації в обраному виді трудової діяльності, розширення меж професійної компетентності й мобільності, підвищення продуктивної праці й заробітної плати робітників, зростання економічних показників підприємств.

### Література:

1. Техническое и профессиональное образование и подготовка для двадцать первого века: Рекомендации ЮНЕСКО и МОТ [электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.ilo.org/skills>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

2. Персонал отрасли связи в Украине : Пилотный проект "Анализ спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе". – К. : Київський міжнародний інститут соціології. – 223 с.

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

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

5. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М. : Издательский центр «Академия», 2001. – 192 с.

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

7. Выход из кризиса : глобальный пакт о рабочих местах : международная конференция труда, 98-я сессия. – Женева : МОТ, 2009. – 10 с.

8. Моисеенко В.В. Социально-педагогические основы и методика определения структуры подготовки кадров в системе начального профессионального образования: автор. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Моисеенко Владимир Васильевич ; Ин-т развития профессионального образования Министерства образования Российской Федерации. – М., 2000. – 21 с.

9. Рабочие кадры : диалог работодателей и власти // Профессиональное образование. Столица. – М., 2011. – № 6. – С. 2–6.

**Радкевич В.А.**

### **Современные факторы развития профессионального обучения в условиях производства**

В статье обосновываются изменения в структуре занятости населения, современные международные концепции развития человеческих ресурсов, особенности профессиональной адаптации рабочих на производстве, приобретение ими новых трудовых навыков в процессе профессионального обучения.

**Ключевые слова:** адаптация, занятость, достойный труд, компетентность, рабочие кадры, трудовые навыки.

**V.A. Radkevich**

**Contemporary factors of vocational training development in manufacturing conditions.**

The article grounds changes in the structure of employment, contemporary international conceptions of human resources development, special features of occupational in-plant adaptation of workers, acquisition of new skills in the process of vocational training.

**Key words:** adaptation, employment, deserving labor, competence, labors, habits of work.