

Сучасні тенденції розвитку професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах виробництва

Перехід суспільства до постіндустріального етапу супроводжується формуванням національної інноваційної системи – сукупності законодавчих, структурних і функціональних компонентів (інституцій), задіяних у створенні та застосуванні наукових знань і технологій, що визначають правові, економічні, організаційні та соціальні основи забезпечення в країні інноваційних процесів. У цьому контексті важливим є забезпечення умов для підвищення продуктивності праці, застосування передових технологій, методів організації й управління господарською діяльністю для покращення добробуту людей та забезпечення стабільного економічного зростання [31]. Йдеться про структурні, технологічні та інституційні зміни, спрямовані на технологічну модернізацію національної економіки, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на глобальному ринку товаровиробників.

У цих процесах, як слушно зауважує В. Близнюк, визначальним є: по-перше, людський капітал з певним освітньо-кваліфікаційним рівнем і навичками; по-друге, застосування новітніх стилів управління, котрі стимулюють постійний розвиток, ефективне зростання та внутрішню самоорганізацію, і нарешті по-третє, технологічна культура персоналу [3]. 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. Водночас 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 продуктивністю до підприємств з вищою. 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 [3].

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, вона може бути повною, продуктивною, вільнообраною тощо [29, с. 32]. Характерною ознакою ринкової економіки є орієнтація на *продуктивну зайнятість*, згідно з якою забезпечується поєднання соціально-економічного і педагогічного ефекту, інвестування у професійний розвиток особистості кваліфікованого робітника, модернізація професійного навчання на виробництві, адаптивного сучасним вимогам ринку праці. Водночас продуктивна зайнятість, як стверджує В. Мойсеєнко, є ключовим принципом формування державної освітньої політики і механізму забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами [20, 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: підготовки звільнених робітників до різних видів робіт, що очікуються в період відновлення економіки; використання часу простоювання для інвестицій у підвищення кваліфікації робітників, зростання рівня їх конкурентоспроможності та продуктивності праці; цільового навчання новим навичкам в межах програм економічного стимулювання [23]. Водночас 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. Ця проблема актуалізується у зв'язку із зростанням кількості працездатного населення країни, частка якого до 2050 року, згідно з прогнозами вчених має збільшитися на 3%. Відповідно до цього зростатиме і необхідність у створенні нових робочих місць, особливо для молодих людей, які тільки починають трудове життя. З огляду на це перспективним буде працевлаштування на так званих "зелених" робочих місцях. Цьому сприятиме припинення діяльності тих підприємств, що характеризуються високим рівнем забруднення атмосфери, швидкий розвиток сектору відновлювальної енергетики, який буде потребувати робітників, здатних виконувати роботи щодо забезпечення ефективності енергоспоживання, особливо в будівництві і

на транспорті. Наприклад, у Франції з метою реалізації Національного плану розвитку «зелених» робочих місць та відповідних навичок заплановано створення 600.000 таких робочих місць до 2020 р. [15] Комплексна реалізація цього плану розпочалася з визначення відповідних професій, потреб у навчанні, а також створення механізмів навчання учнів затребуваним професіям і лобювання плану економічного зростання на основі екологічно чистих галузей.

В Україні згідно з галузевою Програмою енергоефективності на 2010–2014 рр., також передбачається зменшення обсягу технологічних витрат і невикористаних витрат енергоресурсів у результаті модернізації обладнання, впровадження сучасних енергоефективних технологій, що актуалізує зростання попиту на кваліфікованих робітників з енергоефективною культурою діяльності. Ці та інші виклики глобального ринку праці актуалізують досягнення цілей достойної праці, викладених у Глобальному пакті про робочі місця, зокрема: надавати значно більший пріоритет розширенню можливостей достойної праці в процесі проведення систематичних комплексних програм у найменш економічно розвинених країнах; сприяти розширенню зайнятості й створенню нових можливостей достойної праці на основі забезпечення розвитку життєздатних підприємств; здійснювати професійну підготовку й розвивати підприємницькі навички, особливо безробітної молоді; розглядати проблеми неформальної зайнятості в цілях перетворення її у формальну [5].

Зауважимо, що зміни в структурі зайнятості робітничих кадрів підприємств визначаються не тільки об'ємом послуг, які ними надаються або продукції, що виробляється. Про це свідчать результати опитування кваліфікованих робітників великих підприємств щодо основних можливих причин їх скорочення, а саме: передача окремих функцій або процесів зовнішнім підрядчикам (аутсорсінг); впровадження нових технологій; автоматизація виробничих процесів; відсутність у робітників відповідної кваліфікації; скорочення підприємств тощо. У свою чергу, показники рівнів

зайнятості за освітою свідчать про те, що роботодавці реагують на сигнали ринку освітніх послуг у вигляді диплому та віддають перевагу особам з вищою освітою. Хоча й понад половину зайнятих у промисловості, будівництві, сільському господарстві та на транспорті – це особи з повною та базовою середньою освітою. Існуюча на ринку праці ситуація пов'язується з тривалим періодом трансформаційних змін у структурі зайнятості, які призвели до зменшення питомої ваги кваліфікованих працівників і зростання частки працівників з низькою кваліфікацією. Такі структурні зрушення зазвичай притаманні країнам, що розвиваються. Натомість у розвинених країнах, і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає питома вага професіоналів, зокрема фахівців з ІТ-технологій, комунікацій тощо. Якщо проаналізувати стан зайнятості працівників за галузями, то сільське господарство представлено зайнятими найпростішими професіями, частка яких становить 79,5% загальної чисельності, 46% мають загальну середню освіту. В усіх галузях промисловості найбільша кількість кваліфікованих робітників з інструментом із повною середньою освітою (для добувної промисловості – 29,1%, зайнятих, переробної – 17,6%, електроенергетики – 20,8%). Частка осіб із повною та незакінченою вищою освітою у переробній промисловості становить 9,9 та 2,2%, в електроенергетиці – 12,1 та 12,3% відповідно [2, с. 108].

І все ж з розвитком технічного прогресу глобальний ринок праці й відповідно вітчизняний ринок праці мають зрості потреби у висококваліфікованих робітниках, що робить їх ринками інтелектуальної робочої сили, здатних задовольнити потреби економіки в прискореному інноваційному розвитку. У свою чергу інтелектуалізація економіки зумовлює розвиток галузей і напрямів діяльності, де потрібні насамперед висококваліфіковані фахівці, а не значні капітальні вкладення. Ступінь кваліфікованості таких фахівців залежить від рівня набутих знань як результату поєднання освіти і досвіду. Теоретичною основою для оволодіння цими професійними знаннями й уміннями слугує інформація як основний

ресурс, що їх формує, і трансформується самими суб'єктами професійного навчання у знання, що знову можуть передаватися у вигляді інформації іншим людям чи одразу матеріалізуватися в товарну продукцію. Інтелектуалізація праці й розвиток нових видів послуг актуалізує необхідність зміни навичок, якими мають володіти кваліфіковані робітники підприємств. Свідченням цього є визнання третиною опитаних робітників причин швидкого старіння знань – впровадження технічних новацій. Американські вчені запропонували вимірювати швидкість старіння знань спеціаліста одиницею "напіврозпаду компетентності" (період зниження компетентності на 50% унаслідок появи нової інформації). Адже ще на початку ХХ століття людині вистачало на весь період її трудової діяльності знань, здобутих під час загальноосвітнього та професійного навчання. В умовах, коли щорічно оновлюється до 20% професійних знань, поява нової наукової і технологічної інформації знижує компетентність фахівців на 50%. Інтенсивність цього процесу має тенденцію до зростання. Якщо 50% старіння знань випускника 1940 років наставало за 12 років, то для випускника 1960 – за 8–10, 1970 – за 5. Нині цей поріг настає менш, як за 5 років, тобто раніше, ніж закінчується навчання. Тому основою для розвитку професійного навчання кваліфікованих робітників є концепція "гнучкого працівника", мета якої – підготовка робітників не з однієї, а з 2–3 спеціальностей, з наступним підвищенням кваліфікації протягом усього трудового життя.

З розвитком ринку праці нормою стає оволодіння людиною протягом свого професійного життя трьома, чотирма, а інколи й п'ятьма професіями. Ці концептуальні ідеї слугують теоретичним підґрунтям укрупнення існуючих і створення нових професій на засадах адаптації змісту ПТО до потреб виробництва і сфери послуг, а також з урахуванням сучасних і майбутніх кваліфікаційних вимог, цілей сфери діяльності й полів професій. Результати експерименту підтвердили гіпотезу, що саме кваліфіковані кадри із солідною технологічною освітою, професійною спеціалізацією, орієнтованою на ринок праці, відповідають його сучасним вимогам [4].

Викладене особливо актуальне для ринку праці, який характеризується високою мірою розвитку основних форм соціально-трудової захищеності робочої сили (наявність можливостей працевлаштування на ринку праці, стабільної й вільної зайнятості, самостійність на роботі, можливість відтворення професійних навичок, безпека умов праці, можливість представництва у професійних організаціях і об'єднаннях, гарантія отримання певного мінімального доходу) [14, с. 4].

Підготовка робітників широкого профілю відповідає потребам вітчизняного ринку праці, якому потрібні робітничі кадри з навичками навички обслуговувати складне електронне й автоматичне устаткування, працювати з сучасною оргтехнікою і комп'ютерами; спілкуватися іноземними мовами в межах своєї професії, а також з організаторськими навичками, здатних до самостійної виробничої діяльності й прийняття управлінських рішень тощо. Таким чином, інноваційна економіка обґрунтовано висуває нові вимоги до підготовки кваліфікованих робітників: високий рівень кваліфікації й професіоналізму, який є важливим чинником соціальної захищеності та професійного розвитку особистості; володіння знаннями, навичками й уміннями, а також такими професійно важливими якостями, які в науковій літературі дістали назву ключових кваліфікацій; професійна мобільність, зумовлена зміною видів трудової зайнятості населення у зв'язку з масовим виникненням малих і середніх підприємств різних форм власності, а також розвитком індивідуальної підприємницької діяльності; вміння легко адаптовуватися у мінливих життєвих ситуаціях, самостійно набувати необхідних знань і вміло застосовувати їх на практиці тощо. З огляду на це важливо, щоб кваліфіковані робітники уміли самостійно критично мислити, бачити виникаючі у реальному світі труднощі і знаходити шляхи раціонального їх подолання, використовуючи сучасні технології; чітко усвідомлювати, де і яким чином набуті знання можуть бути застосовані; володіти здатністю генерувати нові ідеї, творчо мислити, грамотно працювати з інформацією; були комунікабельними, контактними у

різних соціальних групах: уміти працювати спільно в різних сферах, запобігаючи конфліктним ситуаціям або вміло виходити з них, працювати над розвитком власної моральності, інтелекту, культурного рівня.

Особливе значення надається умінням кваліфікованих робітників працювати на підприємствах, які функціонують в системі "аутсорсінгу". Йдеться про передачу деяких функцій організації зовнішнім виконавцям (аутсорсерам, субпідрядникам, висококваліфікованим працівникам сторонньої фірми) або відмову компанії від власного бізнес-процесу і придбання послуг з реалізації цього бізнес-процесу в іншій, спеціалізованій організації. Для підприємств наукоємних галузей *аутсорсінг*, як слушно зазначає А. Жарінова, стає однією з ефективних форм промислової реструктуризації, окрім створення дочірніх підприємств, що стало традиційним, на базі головного оформлення з малими підприємствами орендних відносин [10, с. 209–210]. Водночас дослідник науково обґрунтовує доцільність роботи підприємств в системі аутсорсінгу: відсутність у них власного дорогого устаткування (придбання якого недоцільне); сезонні коливання попиту на продукцію; висока динамічність інноваційних процесів, що виявляється в постійному оновленні його елементів (об'єктів досліджень, розробок і виробництва, технологій, схемних і конструктивних рішень, інформаційних потоків); високі транзакційні витрати; потреба в отриманні повної та достовірної інформації про новий напрям у найкоротші терміни тощо.

Зауважимо, що аутсорсінг персоналу починає використовуватися у лексиконі управлінської діяльності вітчизняних компаній все частіше, тоді як у США й Західній Європі він приносить аутсорсінговим компаніям дохід понад 60 млрд. доларів у рік. Аутсорсінг персоналу використовується за умови необхідності залучення робітників і фахівців зі сторони для виконання термінової роботи або тимчасових завдань. До переваг аутсорсінгу відносять залучення до роботи спеціалістів необхідної кваліфікації й кількості та на певний строк. Зацікавленість компаній в аутсорсінгу полягає в тому, що вони

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

Результати досліджень свідчать, що більше 1% зайнятих людей у Західній Європі й США входять до штату компаній, що спеціалізуються винятково на лізингу персоналу [35]. На відміну від країн Західної Європи й США в Україні практично немає чисто лізингових компаній, які пропонують у лізинг спеціалістів із числа своїх штатних співробітників. За цих умов зростає значний попит на стандартизацію виробничої діяльності, зокрема, уніфікацію правил ділового документообігу та адміністрування, бухгалтерського обліку й управління фінансами, всезагальний перехід до нової системи контролю якості тощо. Такий характер глобалізації потребує уніфікації й підготовки кадрів для глобальної економіки. Йдеться про формування загальносвітових освітніх мереж і світових потоків тих, хто навчається, до освітніх центрів, які в міжнародному просторі набувають специфічної спеціалізації.

У професійному розвитку кваліфікованих робітників важливе значення має також *коучинг* – один із провідних напрямів наставництва досвідчених фахівців над молодими з метою надання їм допомоги, щоб вони самостійно могли досягти певних результатів. Коучинг також розглядають як сукупність способів і прийомів впливу *коучера* (наставника) на працівника з метою виявлення та максимальної реалізації його потенціалу [2]. Коучинги бувають різних видів: зовнішній, внутрішній, усний, ілюстративний, комбінований, особистісний, інтернет-коучинг, професійно-діловий, виробничий, освітній, соціально-психологічний тощо. До основних етапів коучинга відносять: налагодження взаємовідносин між коучером і робітником з метою досягнення конкретної мети; визначення проміжних завдань: коучер спільно з робітником деталізує задачу на кожну конкретну зустріч, уточнює свої очікування від цієї зустрічі; вивчення ситуацій: на основі питань, що ставляться робітнику, коучер прагне оцінити відношення до них; робітник

досліджує ситуацію і своє відношення до них спільно з коучером; визначення внутрішніх і зовнішніх перепон на шляху до досягнення мети: коучер прагне зрозуміти, що заважає робітнику в досягненні мети і допомагає йому усвідомити ці перепони; аналіз потенційних можливостей для подолання перепон: коучер задає питання, використовує інші методи, що провокують робітника до пошуку рішень й подолання існуючих обмежень; коучер і робітник домовляються про те, що конкретно має бути розроблено до кожної їхньої зустрічі; кожна зустріч коучера і робітника розпочинається з аналізу, що зроблено, що вдалося, і що можна було зробити краще [24].

Визначення інтенсивності прояву певного виду коучингу на підприємстві, як зазначає Р. Бала, є необхідним для виявлення його особливостей, переваг, недоліків, визначення найбільш або найменш розвинутого виду та за результатами побудови профілю прийняття рішень про подальший розвиток підприємства в цілому, що, у свою чергу, дозволить підприємству: визначити пріоритетні напрями розвитку підприємства; забезпечити постійний, сталий розвиток підприємства; розробляти стратегії розвитку у відповідності до запланованих цілей розвитку; розробляти конкретні заходи та програми розвитку; покращити ефективність роботи персоналу та підприємства; застосовувати коучинг як новий стиль управління на підприємстві [2, с. 224].

Глобалізаційні виклики, політичні та економічні перетворення, зміна ціннісних систем роблять професійну підготовку робітничих кадрів відкритою для міжнародного співробітництва. У зв'язку з цим до сучасних тенденцій розвитку професійного навчання в умовах виробництва доцільно віднести вплив євроінтеграційних процесів на забезпечення професійної компетентності та мобільності кваліфікованих робітників, визнання їх кваліфікації на міжнародному рівні. Особлива роль у цьому контексті належить стратегіям, окресленим Копенгагенською Декларацією (2002 р.) згідно з якими проголошено: посилення європейської спрямованості професійної освіти і навчання (заохочення мобільності); прозорість

кваліфікацій; визнання навичок і кваліфікацій; забезпечення якості професійної освіти і навчання [17]. Реалізації цих стратегій сприятиме прийняття країнами Європейського Союзу Національних рамок кваліфікацій, включаючи оцінку і сертифікацію компетенцій, кваліфікацій, що забезпечуватиме підвищення якості, доступності, розширення взаємозв'язків і визначення кваліфікацій на рівні держави, ринку праці, в межах країни, а, найголовніше, на міжнародному рівні.

Розвиток Національної рамки кваліфікацій в Україні також відповідатиме інтересам підприємств і працівникам, оскільки сприятиме навчанню персоналу протягом усього життя, допомагатиме підприємствам досягати узгодження попиту на робітників конкретної кваліфікації з їх пропозицією, а окремим громадянам – у виборі професії та побудові кар'єри. Важливо, щоб Національна рамка кваліфікацій відбивала універсальні стандарти професійної компетентності з урахуванням галузевої спрямованості й необхідної для економіки кваліфікації транспарентну систему оцінювання отриманої кваліфікації і рівня компетентності незалежно від того, коли і де вони були отримані (в рамках формального чи неформального досвіду, або за рахунок навчання без відриву від виробництва).

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

Найважливішим кроком розроблення державної політики є формування чіткого уявлення про цілі та завдання, яких необхідно досягти. По-перше, сприяння навчанню протягом усього життя, яке зумовлює необхідність: створення і розвиток державної системи визнання і верифікації отриманих кваліфікацій, в тому числі шляхом неформального навчання; вдосконалення доступу до професійної освіти і навчання; підвищення мотивації участі в процесах професійної освіти і навчання; розвиток процесів професійного зростання, підвищення професійної та соціальної мобільності робітників; вдосконалення системи перенесення кредитів; розширення сфери визнання раніше отриманих знань і навичок; визнання раніше здобутої освіти з метою отримання документа, який засвідчує набуту кваліфікацію тощо. По-друге, забезпечення якості професійної освіти і навчання та визнання її результатів, що передбачає: відповідність спектру кваліфікацій сучасним соціальним і економічним потребам держави; створення і впровадження професійних і освітніх стандартів; відповідність кадрового, навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійних навчальних закладів вимогам державних стандартів якості; міжнародне визнання національних кваліфікацій тощо.

Національна рамка кваліфікацій відіграє вирішальну роль у підтримці реформ в галузі професійної освіти і навчання. Однак ефективність цих реформ зумовлює необхідність здійснення системних дій для досягнення цілей. Недостатньо просто розробити структуру і вимагати її застосування. Необхідно, насамперед: забезпечити відповідність цілям Національної рамки кваліфікацій законодавчих актів і положень, що регулюють розвиток системи професійної освіти і навчання; ініціювати і здійснювати політику узгодженості дій між різними міністерствами (особливо між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України й Міністерством соціальної політики); забезпечувати необхідне фінансування процесу розроблення Національної рамки кваліфікацій, професійних і освітніх стандартів; забезпечувати заохочення фінансовими органами дій установ, які сприяють

розв'язанню завдань, визначених відповідно до прийнятої політики (наприклад, заходи, що заохочують розширення доступу до навчання для соціально вразливих груп населення); враховувати часові й ресурсні обмеження; надавати навчальним закладам матеріально-технічну допомогу (придбання матеріалів) та сприяти підвищенню кваліфікації персоналу; надавати особам підтримку в продовженні навчання з урахуванням реальних фінансових, соціальних і сімейних обставин, які можуть обмежувати їх участь у процесі професійного навчання.

На завершальному етапі формування політики важливо передбачити, як здійснюватиметься керівництво і управління Національною рамкою кваліфікацій. Важливим аспектом керівництва є визначення стратегічного напрямку та загальної політики Національної рамки кваліфікацій. Зазвичай, цю роль виконує спеціально створена інституція. Функція управління полягає у проведенні узгодженої політики чиновниками основних організацій, що несуть відповідальність за Національну рамку кваліфікацій. Зазначимо, що рамка має тенденцію до постійного оновлення, тому з часом може зумовлюватися необхідність перегляду рішень, прийнятих на попередніх етапах. Однак це не применшує цінність Національної рамки кваліфікацій у створенні умов для особи, яка здобуває робітничу професію: самостійно обирати траєкторію навчання, розробляти план побудови і розвитку кар'єри; підвищувати кваліфікаційний рівень на основі поетапного оволодіння освітньо-професійними програмами; підтверджувати та забезпечувати врахування набутих нею в процесі трудової діяльності або професійної підготовки компетенцій для продовження навчання за відповідним кваліфікаційним рівнем.

Важливою тенденцією розвитку професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах виробництва є перехід суспільства до *економіки, заснованої на знаннях*, та пов'язане із цим зростання значення інформації як інформаційної основи економічних трансформацій. З огляду на це використання суб'єктами економіки інформації для генерації знань, як

слушно зауважує В. Іванова, зумовлює потребу в значних інформаційних масивах і актуалізує необхідність вдосконалення зовнішнього інформаційного забезпечення, посилює до нього вимоги та потребує підвищення ефективності, що залежить від інформаційного фонду-змісту, форми-структури інформації, що надається для задоволення інформаційних потреб, а також і від організації процесу забезпечення нею [13, с. 26]. Інформаційне забезпечення повинно охоплювати всі процеси, що здійснюють економічні суб'єкти, та враховуючи особливість трансформацій в економіці, приділяти пильну увагу формуванню людського капіталу, створенню умов для розвитку інноваційної діяльності, впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, забезпеченню трансферу знань.

Економіка, заснована на знаннях – це певний етап розвитку суспільства, коли відбувається усвідомлення надзвичайної важливості інформації та знань як стратегічних ресурсів, необхідних для економічного зростання, і значення котрих підвищується внаслідок їхнього активного використання в усіх сферах суспільного життя. Активізація знаннєвого фактора спричинена, зокрема, посиленням ринкової конкуренції та, як наслідок, потребою у постійному процесі запровадження інновацій, що по суті є втіленням нових ідей персоналу на базі нових знань та інформації. Враховуючи те, що професійна освіта і навчання є рушійною силою модернізації економіки, а інновації забезпечують зростання економіки, варто наголосити, що саме інноваційно-освітній чинник є основою для підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці, отримання високих заробітків, входження робітників до середнього класу й еліти суспільства.

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

також самі працівники, які повинні бути активними й спрямованими на постійне самовдосконалення [13, с. 109].

За достатнього запасу теоретичних знань, отриманих у навчальному закладі, варіант навчання на робочому місці кращий, ніж на різних спеціальних курсах, оскільки дозволяє входити в роботу відразу ж у процесі її виконання, вимагає менших затрат, забезпечує зв'язок з практикою. Однак таке навчання вимагає ретельного відбору інструкторів, їхньої близькості з тими, кого навчають, за соціальним станом й особистими якостями. Не менш важливим у професійному розвитку кваліфікованих робітників є забезпечення системності професійного навчання в умовах виробництва, на основі забезпечення взаємозв'язку та взаємодоповнення кожного елемента процесу навчання. Необхідною умовою ефективної діяльності кваліфікованих робітників є наявність стійкої мотивації до особистісного професійного розвитку, як у напрямі оволодіння новими знаннями, додатковими трудовими навичками, так і з метою матеріального стимулювання. З іншого боку, професійний розвиток кваліфікованих робітників впливає на зростання відповідальності за якість трудових дій і функцій з урахуванням вимог галузевих стандартів. Це у свою чергу, впливає на зростання ефективності діяльності підприємств, досягнення належного економічного ефекту. Саме тому під час професійного навчання кваліфікованих робітників доцільно забезпечувати позитивний морально-психологічний клімат, що у свою чергу є важливою умовою підвищення мотивації до оволодіння новою технологічною інформацією з метою вдосконалення методів діяльності на робочому місці. Водночас критика і вимоги майстра, або викладача до результатів навчання робітників мають бути конструктивними й такими, щоб не носили оціночний характер, а навпаки рекомендаційний, без приниження гідності людини. Саме тому професійний розвиток трудового потенціалу підприємств має ґрунтуватися на реалізації програм підготовки та підвищення кваліфікації робітників, створених на основі узгодження провідних орієнтирів функціонування

підприємств та освітнього й кваліфікаційного рівнів робітників, які в них працюють. При цьому доцільно враховувати *принципи модернізації* професійного навчання на виробництві, зокрема гуманізації, фундаменталізації, диверсифікації, відкритості, випереджувального характеру підготовки, компетентнісного підходу й інформатизації тощо.

Згідно з принципом *гуманізації* забезпечується гуманістична спрямованість професійної підготовки і підвищення кваліфікації робітників на основі утвердження загальнолюдських цінностей, культури, науки, мистецтва, технологій, встановлення гуманних відносин у навчальному й професійному середовищі. Вважаємо, що лише на основі гуманістичних цінностей можна досягти позитивних результатів у формуванні особистості, яка буде здатна не тільки жити в демократичному суспільстві, а й зможе брати активну участь в технологічних процесах і, таким чином, впливати на стабілізацію суспільства, інноваційний розвиток економіки.

Утвердження гуманістичної системи професійного навчання в умовах виробництва характеризується забезпеченням умов для реалізації права особистості робітників на безперервне професійне вдосконалення, що є відповіддю на технократичний характер суспільства, зумовлений технологічною активністю людської діяльності, в якій особистість фахівця вважалася "гвинтиком"» державно-суспільного механізму, з усіма негативними наслідками. Саме тому проблема гуманізації професійної освіти і навчання завжди була і залишається предметом дослідження вчених. Ми поділяємо думку науковців (Г. Глейзер, В. Зінченко, В. Моргун та ін.), що єдиною альтернативою технократичній парадигмі, сутність якої виявляється у перевагах засобів над ціллю, цілей над смислом і загальнолюдськими інтересами, техніки над людиною – є гуманістична орієнтація, яка проголошує особистість найвищою цінністю на Землі і на цій основі розв'язує проблеми взаємодії в системі: "Людина і світ", "Людина і природа", "Людина і суспільство", "Людина і Людина" [7, с. 6].

Утвердженню особистісно орієнтованих цінностей професійного навчання надавалася велика увага в релігійних, філософських і педагогічних працях учених і мислителів, які з часом, на жаль, були забуті під впливом колективних концепцій. Всі ці концепції відображали загальні політичні й ідеологічні установки соціалістичної та комуністичної орієнтації. Незважаючи на зовнішній камуфляж гарних лозунгів і декларацій типу «все для Людини», вони за Б. Гершунським у своїй глибинній основі мали антигуманний характер й ігнорували самоцінність особистості, змушували підкорятися державним і суспільним інтересам, тоталітарним вимогам, погоджуватися з принципами і механізмами функціонування зовнішнього соціально-економічного середовища тощо [6, с. 52].

Важливим методологічним підґрунтям гуманізації професійної освіти є психологічні концепції, розроблені відомими психологами: А. Брушлинським, В. Зінченком, А. Маслоу, К. Роджерсом, В. Франклом та ін. Гуманістична сутність цих концепцій виявляється в ідеї "самості", тобто саморозвитку, самоактуалізації, самотрансценденції особистості, які впливають на досягнення професійного успіху, "акме", професійного довголіття. Відомим психологом С. Рубінштейном доведено, що основою гуманізації освіти є особистісний підхід до розвитку учнів у процесі діяльності з урахуванням їх індивідуальних відмінностей за типами сприйняття, спостереження, пам'яті, уваги, особливостей емоційної й вольової сфер тощо. Учений наголошував на тому, що особистість формується в діяльності: у роботі, навчанні, праці формуються і вдосконалюються здібності особистості, у життєвих діях і вчинках загартовується характер [27, с. 27]. Такий спосіб дій зумовлює і спосіб мислення та прагнень, весь психічний склад особистості професійно мобільного робітника. У цьому процесі важливого значення набуває вчинок, який є основною ланкою, осередком будь-якої форми людської діяльності, і не тільки моральної.

Цінною в дослідженні проблеми гуманізації професійного навчання є обґрунтована Б. Ананьєвим структура знань про людину як особистість із своїм статусом у суспільстві (економічний, політичний, правовий, суспільні функції), який реалізує особистість, відповідно до цього становища й історичної епохи, у формі різних ролей; мотивацію поведінки і діяльності кваліфікованих робітників (навчальної, професійної), в залежності від цілей і цінностей, що утворюють його внутрішній світ; власний світогляд особистості майбутнього кваліфікованого робітника та сукупність його відношення до навколишнього світу (природи, суспільства, праці, інших людей, самого себе); свій характер і нахили [1, с. 84].

Гуманістична концепція вітчизняної системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників виникла з протиставлення негуманним і механічним методам розвитку і корекції особистості, й вперше після тоталітарного ідеологічного пресингу дала можливість відчувати справжню свободу в особистому творчому пошуку, використанні у навчально-виробничому процесі авторських педагогічних концепцій, технологій, інноваційних методик навчання. У зв'язку з цим, актуальним стає *аксіологічний* (ціннісний) підхід до професійного розвитку кваліфікованих робітників, згідно з яким особистість розглядається як найвища цінність суспільства і самоціль соціального розвитку. Означений підхід дає змогу вивчати явища з погляду закладених у них можливостей задоволення потреб особистості, а також розв'язувати завдання гуманістичного суспільства, в центрі яких - людина, її особистість, задатки і здібності, вільний розвиток якої і зумовлює гуманістичну спрямованість змісту професійного навчання.

Принципово важливе значення в гуманізації професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників має *синергетичний* підхід, який вимагає від індивіда певної універсальності, вміння оволодівати досвідом у декількох сферах життя, суміжних спеціальностях, бо те, чого індивід навчається в одній галузі життя, справляє вплив і на інші сфери: відбувається взаємний обмін енергією та інформацією між видами діяльності. Синергетичний підхід

актуальний і важливий в умовах прискореного поширення високих технологій (нано, інформаційних, екологічно чистих, енергоефективних тощо), виникнення нових професій (інтегрованих), зростання наукоємності процесів на виробництві та в сфері послуг, згідно з якими підвищуються вимоги до професійних знань, умінь і навичок кваліфікованих робітників у цілому. Тож гуманістична спрямованість професійного навчання на сучасному етапі полягає у створенні сприятливих умов для підготовки особистості кваліфікованого робітника, здатного діяти як у звичних виробничих і соціальних умовах, так і в динамічно змінених, а також виявляти високий рівень духовної культури, відповідальності за результат власного навчання та професійної діяльності.

А отже, гуманізація професійного навчання кваліфікованих робітників відбувається за трьома напрямками:

а) оновлення змісту на основі його доповнення навчальним матеріалом, що забезпечує формування світогляду особистості, розвиток її професійно важливих якостей тощо. З цією метою в навчальні плани і програми включаються дисципліни, що формують економічне і ринкове мислення, загальну, екологічну й правову культуру. Необхідною умовою оновлення змісту професійного навчання є посилення гуманітарної компоненти через висвітлення важливих аспектів знань про людину як особистість, представлених у програмах навчальних предметів: естетика, етика, психологія, соціологія;

б) організація особистісно орієнтованого навчального процесу на основі врахування індивідуальних здібностей, можливостей і творчого досвіду суб'єктів професійного навчання, використання сучасних технологій навчання (педагогічних і виробничих), що уможлиблює побудову власної траєкторії професійного розвитку особистості кваліфікованих робітників, її саморозвиток, самонавчання, самовиховання тощо. Істинність самореалізації особистості кваліфікованих робітників у процесі навчання ґрунтується на забезпеченні умов, що стимулюють процеси самопізнання, цілепокладання,

проектування перспектив індивідуальної життєдіяльності, а саме: урахування педагогом суб'єктивного досвіду тих, хто навчається; використання рефлексивних процедур; забезпечення вільної комунікації; досягнення консенсусу в інтерпретації результатів діагностування; урахування індивідуальних особливостей особистості в процесі диференційованого педагогічного впливу на неї тощо;

в) забезпечення гуманних відносин в освітньому і виробничому середовищі на основі синергетичного підходу, згідно з яким суб'єкти навчального й трудового процесів розглядаються як відкриті складні системи, що взаємодіють між собою на основі визначення змісту дій і функцій кожної із них. Гуманістична основа зазначеної взаємодії сприяє створенню ситуації успіху, співтворчості, а також психологічно комфортних, ситуативно-адекватних і безпечних умов для оволодіння знаннями й уміннями, способами підвищення професійної кваліфікації робітників підприємств тощо. Отже, модернізація професійного навчання кваліфікованих робітників на основі гуманізації досягається переорієнтацією і змісту, і процесу професійного навчання на особистість кваліфікованих робітників з метою їхнього соціального захисту в ринкових умовах, особистісного розвитку й творчої самореалізації у професійній діяльності.

Принцип *фундаменталізації* спрямовується на підготовку мобільних, конкурентоспроможних робітників, з високим рівнем інтелектуального і творчого потенціалу, наукової культури мислення і професійної діяльності на основі забезпечення дослідницького характеру знань, їх практичної спрямованості, переходу на підготовку кваліфікованих робітників з укрупнених (інтегрованих) професій, використання модульної структури навчальних планів і програм, діяльнісно-розвивального підходу до організації навчально-виробничого процесу.

У контексті зазначеного, фундаменталізація професійного навчання на виробництві передбачає створення необхідних організаційно-педагогічних умов для формування професійно важливих знань кваліфікованих робітників,

спрямованих на цілісне сприйняття наукової картини навколишнього світу, інтелектуальний, культурний і професійний розвиток особистості, оволодіння новими компетенціями, безперервне вдосконалення в професії. Реалізація цих умов забезпечує формування особистості кваліфікованих робітників, здатних на основі оволодіння фундаментальними знаннями інтегрально розв'язувати проблеми виробничого характеру. Це особливо актуально для тих випадків, коли метою праці є виконання не окремих операцій, а цілісних технологічних процесів, що, в свою чергу, потребує від кваліфікованих робітників розуміння очікуваного результату, а також коли зміст праці ґрунтується не на емпірично накопичених навичках, а на відповідному обсязі теоретичних, у тому числі спеціальних знань, умінь, котрі дають можливість творчого осмислення виробничої ситуації, що склалася на даний момент.

Фундаменталізація професійної підготовки в умовах ринкової економіки і сучасної освітньої парадигми, полягає в якісно нових цілях професійної освіти, принципах відбору і структурування змісту, новій якості освіченості особистості кваліфікованих робітників, а також у новому підході до організації навчального пізнання і самопізнання. Важлива роль фундаменталізації професійного навчання кваліфікованих робітників полягає у проектуванні професійних стандартів, заснованих на компетенціях, які б відображали вимоги роботодавців до їх професійної компетентності, визначали необхідний рівень кваліфікації, мобільності, сукупності професійно важливих якостей. Професійні стандарти нового покоління являють собою мінімально необхідні вимоги до кваліфікації робітників з урахуванням продуктивності та якості їхньої роботи у визначеній галузі. Професійні стандарти включають в себе найменування посад, відповідні їм кваліфікаційні та освітні рівні, перелік конкретних обов'язків, виконання яких дозволить робітникам здійснювати трудові функції в межах своєї компетентності.

Створенню професійних стандартів передують ґрунтовний аналіз вітчизняного ринку праці з метою визначення переліку затребуваних, малозатребуваних і незатребуваних професій (видів робіт), трудових операцій з кожної сфери професійної діяльності, встановлення відповідності рівнів кваліфікації затребуваних професій потребам сфери виробництва (послуг), а також оцінювання ступеня значущості професійних і ключових компетенцій. Отже, *професійний стандарт* – це багатофункціональний нормативний документ, що визначає систему показників у вигляді компетенцій для різних кваліфікаційних рівнів і дає змогу встановити ступінь відповідності професійної діяльності працівника вимогам виробництва (сфери послуг). Водночас професійні стандарти – це показники компетентності в певних професіях і видах занять. Вони можуть установлюватися державою (через законодавство та нормативне регулювання) або професійним органом. Встановлені законом професійні стандарти часто мають силу "ліцензії на ведення практики" та визначають, чи може та чи інша особа займатися конкретним видом діяльності [8, с. 59].

Зазначимо, що професійні стандарти розробляються сферою праці. Саме тому роботодавці є головним у їх створенні, професійних стандартів, адже мають бути впевнені в тому, що затребувані ними професійні й ключові компетенції, а також соціально-значущі й професійно важливі якості працівників увійшли в цілі професійних і освітніх стандартів, навчальні плани і програми. Це досягається в процесі освітнього маркетингу й аналізу ринку праці, за результатами яких формуються еталонні моделі випускників, що, насамперед, виконують роль зразка, мірила якості професійної освіти. Під ними розуміють здатність результатів діяльності задовольнити запити і потреби особистості, суспільства, держави, економіки й конкретного виробництва. В економічно розвинених країнах на основі професійних стандартів створюються системи сертифікації персоналу для оцінювання рівня компетентності.

Професійні стандарти, засновані на компетенціях встановлюються для всіх працюючих у межах професійного поля, підлягають постійному моніторингу й оновленню відповідно до змін у змісті трудової діяльності робітників з конкретної професії, а також є основою для створення Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління. Важливим у розробленні професійного стандарту є визначення кваліфікаційних рівнів і професійних функцій на основі аналізу запитів ринку праці в мобільних фахівцях здатних швидко адаптуватися до змін у технологіях, матеріалах, організації праці в процесі оволодіння професійною освітою.

З метою адаптації змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників до змін, що відбуваються в технологіях виробництва, організації праці необхідно проаналізувати кожен трудову операцію, а в деяких випадках і трудові прийоми, щодо їхнього змісту, необхідних матеріалів, а також механізмів, інструментів та рівня кваліфікації для їх виконання. На нашу думку, цей аналіз доцільно проводити в три етапи: на першому – вивчаються традиційні трудові операції та трудові операції, що виникли в останні 3–5 років безпосередньо на робочих місцях з використанням нормативно-технологічної документації; на другому – вивчаються перспективні трудові операції в технологічних підрозділах; на третьому – завершується аналіз у науково-методичних установах.

Результати такого аналізу узагальнюються і використовуються під час розробки освітніх стандартів, оновлення змісту або розробки нових вимог до кваліфікації. У зв'язку з цим, наукове і практичне значення мають рекомендації, підготовлені відповідно до програми українсько-німецького проекту "Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні", зокрема щодо таких методик: аналізу ринку праці з метою адаптації змісту професійно-технічної освіти до потреб сучасного виробництва у сфері послуг; розробки Державних стандартів ПТО з конкретних професій; підготовки навчально-методичної документації з метою реалізації

Державних стандартів ПТО з конкретних професій; вивчення потреб в оновленні професійних знань і вмінь викладачів і майстрів виробничого навчання та організації підвищення їхньої кваліфікації; підтримки випускників ПТНЗ у плануванні професійної кар'єри та у працевлаштуванні [4].

Розширенню різних за рівнями і змістом освітніх послуг у сфері професійної освіти і навчання сприяють *диверсифікаційні процеси*, згідно з якими професійне навчання на виробництві спрямовується на підвищення соціального попиту на більш високий рівень професійної кваліфікації і задоволення потреб різних верств населення; розробку освітніми закладами альтернативних програм і систем навчання; підготовку фахівців з нових професійних профілів з урахуванням реструктуризації і регіоналізації економіки [19, с. 74]. З метою задоволення потреб підприємств у кваліфікованих робітничих кадрах з актуальних на даний час професій, є необхідність у створенні на їх базі структурних навчальних підрозділів, ресурсних центрів для дистанційного навчання, а також центрів професійної освіти і навчання, що зреалізуюватимуть різні за профілем і строками навчальні програми з метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Реалізація принципу диверсифікації сприяє: оптимізації мережі та інфраструктури робітничих кадрів на загальнодержавному і регіональному рівнях; задоволенню потреб особистості, галузей економіки і суспільства в освітніх послугах; створенню умов для безперервного професійного вдосконалення особистості згідно з власними освітніми траєкторіями; випереджувальному оновленню змісту професійного навчання; використанню гнучких форм і методів навчання тощо.

Згідно з принципом *відкритості* відбувається подолання замкнутого (ідеологічного, економічного, педагогічного тощо) корпоративного, відомчого духу структурних навчальних підрозділів підприємств [21, с. 169]. На основі принципу відкритості забезпечується створення умов для тих, хто

навчається, вільно продовжувати професійне навчання на основі визнання попередніх результатів навчальних досягнень, а також мати можливість одночасно оволодівати кількома професіями, спеціальностями, навчатися в кількох професійних навчальних закладах тощо. У зв'язку з тим, що протягом двох десятиліть створюватиметься значна кількість нових робочих місць, а робоча сила готується вже сьогодні, зумовлюється необхідність у забезпеченні ефективних систем підвищення кваліфікації робітників. У цьому контексті важливе значення має Концепція відкритого професійного навчання на модульній основі, яка є ефективною у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації незайнятого населення і персоналу підприємств. Згідно з Концепцією відкрите професійне навчання є повністю індивідуалізованою технологією професійної підготовки, що здійснюється на ресурсній базі, винесеній на відстань від головного навчального закладу і наближеній до користувача освітніх послуг. Методичне забезпечення, управління та відслідковування якості професійного навчання здійснюється головним навчальним закладом через свої ресурсні центри, що утворюють інфраструктуру відкритого професійного навчання на модульній основі. Структура навчальної програми розробляється на основі модульного навчального пакета разом з індивідуальними графіками й забезпечує високу якість професійного навчання та конкурентоспроможність кваліфікованих робітників на ринку праці. Зміст програми приводиться у відповідність до вимог робочого місця. Навчальна програма включає дистанційну складову і опрацювання навичок на ресурсній базі. Навчання здійснюється як індивідуально, так і в складі навчальної групи. Головний навчальний заклад може мати будь-яку кількість ресурсних центрів, дистанційний зв'язок з якими підтримується через Internet і т. ін.

Відкрите професійне навчання на модульній основі як інноваційний і перспективний вид гнучкої підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів забезпечує високий рівень якості підготовки кваліфікованих робітників, оптимізацію витрат і строків 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. Принцип відкритості дозволяє створювати корпоративні освітні комплекси на основі наступності та взаємозв'язку освітньо-професійних програм. Створення компаніями власних навчальних закладів сприяє підготовці персоналу відповідно до єдиних корпоративних норм і правил діяльності, а також забезпеченню виховання працівників згідно з традиціями даної компанії.

Дотримання принципу *випереджувального характеру підготовки* зменшує розрив між навчальною інформацією, що вивчається робітниками та вимогами сучасного виробництва до рівня їх професійної компетентності. Реалізація цього принципу полягає в постійному оновленні змісту професійного навчання, його наповненні знаннями про нові досягнення в науці, техніці, технологіях виробництва, про передові методи праці тощо. Даний принцип є основоположним у створенні державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління з орієнтацією на професійний розвиток особистості, формування широкої кваліфікації, а також базових загальнотехнічних і технологічних знань, умінь, що дозволить їх поглиблювати протягом усього трудового життя. В основі механізмів реалізації зазначеного принципу лежить вивчення ринку праці з метою визначення змін, що сталися у світі праці, та відповідна до цього адаптація змісту професійного навчання. Важливо при цьому також з'ясувати, чи відбулися і в яких якісних параметрах зміни вимог роботодавців до

особистості, виконавця (робітника) як до професіонала [13, с. 45]. Значення цього принципу полягає ще й у формуванні у тих, хто навчається, здатності до активного застосування теоретичних знань у професійній діяльності. У цьому контексті важливо, щоб навчальні місця структурних навчальних підрозділів підприємств були оснащені сучасною технікою та інструментами, системами автоматизованого програмування трудових процесів, що ефективно використовуються на виробництві.

Важливим у забезпеченні професійного навчання кваліфікованих робітників підприємств є *компетентнісний підхід*. Його метою є формування у кваліфікованих робітників високого рівня професіоналізму (професійні уміння, навички, досвід практичної діяльності, знання технологічних процесів), а також розвиток у них професійно важливих якостей (професійна "Я" – *концепція*, самостійність, здатність вирішувати відповідально та доводити до кінця почату справу, творчий підхід до професійної діяльності, гнучкість, неординарність мислення, комунікабельність, здатність до навчання і неперервного підвищення кваліфікації). Компетентнісний підхід розглядається у контексті орієнтації освітньої практики на розвиток такої інтегральної якості особистості, яка характеризується здатністю і готовністю тих, хто навчається, вирішувати проблеми, що виникають в актуальних для них життєвих ситуаціях [32, с. 14]. Впровадження компетентнісного підходу передбачає внесення змін у зміст і технології навчально-виробничого процесу, а також в систему оцінювання навчальних результатів суб'єктів навчання. Згідно з компетентнісним підходом акцентується увага на здібностях робітників використовувати отриманні знання, а також на вміннях, що дозволяють їм діяти в ситуаціях ризиків й активного вибору методів діяльності.

Компетентнісний підхід розкривається змістом понять "*компетентність*", "*компетенції*". З огляду на це *компетентність* являє собою інтегральну характеристику особистості, що визначає її здібності розв'язувати проблеми й типові задачі, що виникають в реальних життєвих

ситуаціях, у різних сферах діяльності на основі використання знань, навчального й життєвого досвіду й відповідно до засвоєної системи цінностей. За Л. Мітіною компетентності – це знання, уміння, навички, а також способи й прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку (саморозвитку) особистості. Е. Зеєр розглядає компетентності як змістові узагальнення теоретичних і емпіричних знань, представлених у формі понять, принципів, смислотворчих положень. Згідно з ДСТУ ISO 9000–2001. компетентність розуміють як доведену спроможність застосовувати знання та вміння. Умовно компетентності поділяють на три групи: ключові (рівень функціональної грамотності та загальної культури особи в самостійній пізнавальній, суспільно-громадській, соціально-трудовай, побутовій і культурно-дозвільній сферах діяльності); універсальні (здібності особи, значимі для любої сфери діяльності: комунікативній, інформаційно-технологічній, соціально-правовій, проектній); навчання та на етапі професійної діяльності [32, с. 10].

Під *професійною компетентністю* прийнято розуміти інтегральну характеристику ділових і особистісних якостей кваліфікованих робітників, що відображає рівень їхніх знань, умінь, навичок та досвіду достатніх для здійснення діяльності, пов'язаної з прийняттям рішень. Професійна компетентність виявляється у персональній здатності особи до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також реалізації себе у професійній діяльності. *Компетенції* (загальні, професійні, предметні, ключові, соціальні, суб'єктні тощо) розглядаються як комплекс набутих у процесі професійного навчання або в результаті практичного досвіду можливостей ефективної поведінки у професійній діяльності та життєвих ситуаціях. Ці можливості визначаються розумінням техніко-технологічних процесів, готовністю до виконання професійних функцій. Зауважимо, що компетенції як результат освіти утворюють тільки основу для подальшого розвитку особистості кваліфікованих робітників їхнього професіоналізму. Інша частина компетенцій визначається набутим досвідом професійної

діяльності і соціального життя [14, с. 211]. У зв'язку з цим доцільно говорити про якість компетенцій, набутих у результаті професійного навчання. Рівень майстерності для кожної професії, встановлюється кваліфікацією. Традиційно виділяють формальну кваліфікацію, що виявляється в офіційно фіксованих розрядах, класах, категоріях, й реальну кваліфікацію, тобто той рівень майстерності, який людина може справді виявити [25, с. 68].

Кваліфікаційний рівень – це потенційна здатність робітника відповідної професії виконувати виробничі завдання певної технологічної складності, що підтверджується наявністю документа про освіту. Нами було визначено три рівні кваліфікації: початковий, базовий і високий. Для кожного кваліфікаційного рівня визначаються професійні *функції*: набір компетенцій, що забезпечують реалізацію інноваційної активності кваліфікованих робітників, якісне виконання ними професійних обов'язків та сприяють підвищенню продуктивності праці, кар'єрному зростанню.

Компетенція (в перекладі з лат. – *competentia*) означає коло питань, про які людина добре поінформована, володіє знаннями і досвідом. Компетентність у певній галузі – це володіння відповідними знаннями і здібностями, що дають змогу обґрунтовано міркувати про цю галузь і ефективно діяти в ній [28, с. 74]. Водночас, компетенція – це продемонстрована здатність виконувати завдання та обов'язки за стандартом, встановленим для певної роботи або в певному роді занять [8, с. 24]. Крім того, під компетенцією потрібно розуміти соціальний конструктор (домовленість), що відображає потреби сфери зайнятості (тобто, що необхідно робити, щоб одержати роботу). Розрізняють загальнопрофесійні, професійні й ключові компетенції.

Професійні компетенції включають в себе: знання технологічних процесів виготовлення виробів; уміння виконувати прийоми виготовлення виробів; дотримання технологічних вимог до виготовлення продукції; дотримання безпечних прийомів виконання художніх робіт; освоєння додаткових кваліфікацій з професії; забезпечення високого рівня культури

праці; уміння здійснювати контроль якості продукції, усувати дефекти в процесі виготовлення виробів, неполадки в обладнанні та пристроях тощо.

Не менш важливим у підготовці і підвищенні кваліфікації робітників *ключові компетенції*, до яких належать навички, необхідні для успішного функціонування у суспільстві, а також для оволодіння професійною освітою і навчанням упродовж життя. До них відносимо також і *соціальні компетенції*, зокрема: здатність до співробітництва, вияв ініціативи, творчий підхід до професійної діяльності, уміння сприймати і передавати інформацію, користування засобами зв'язку, поважати працю інших тощо.

У цьому контексті науковий інтерес становить методика розробки моделей компетенцій, що ґрунтуються на функціональному аналізі професійних і ключових компетенцій. Частіше усього модель компетенцій утворюється із 10–12 компетенцій, об'єднаних у відповідні *кластери* (блоки, схожі за змістом). Зокрема, запропонована В. Гуровим і Н. Чікільдіною модель ключових компетенцій кваліфікованих робітників і фахівців середньої ланки складається із трьох кластерів (виробничі процеси, документообіг, колектив); шести назв ключових компетенцій (інноваційна, технологічна, культура праці, аналітична, інформаційна, робота в команді). Відповідно кожна компетенція моделі має загальний і детальний опис ознак. Наприклад, компетенція *"культура праці"* має таке загальне визначення: суворе дотримання трудової дисципліни. Ознаками цієї компетенції є: зосередженість на головному, якісне виконання роботи, розподіл робочого часу згідно з графіком роботи, самостійне виконання виробничих завдань, виконання завдань у вказані терміни. Не менш важливою ключовою компетенцією є технологічна компетенція, зміст якої полягає в чіткому дотриманні правил і норм виробничих процесів. Набуття цієї компетенції дає змогу робітнику виконувати стандартні операції вручну (навички ручної праці), стандартні операції з використанням засобів механізації та автоматизації (навички автоматизованої праці); дотримуватися правил техніки безпеки й охорони навколишнього середовища [9, с. 12].

Згідно з компетентнісним підходом забезпечується реалізація моделі професійного розвитку особистості кваліфікованих робітників, орієнтованої на формування умінь аналізувати технологічні ситуації, самостійно вирішувати і виробляти критерії оцінювання результатів власної діяльності. Відомо, що професійна компетентність включає в себе не тільки інтелект і здібності, які дозволяють кваліфікованим робітникам досягати особистісно значущих цілей, вона також охоплює і внутрішню мотивацію до професійного розвитку, що дає змогу включатися в діяльність високого рівня, наприклад, виявляти ініціативу, брати на себе відповідальність тощо [26, с. 150]. У зв'язку з цим, актуальності набуває *концепція пасивативного управління*, згідно з якою робітник не тільки якісно виконує конкретну роботу, але й здатний виходити за межі своїх компетенцій. Зазначена концепція виходить із того, що працівник, який бере участь у розв'язанні різних проблем підприємства краще працює, а отже, у нього підвищується рівень його задоволення працею і мотивація [12, с. 70]. За цих умов актуальними стають такі критерії професійної компетентності, як: професійна кваліфікація, широке професійне поле, професійна мобільність, конкурентоздатність, багатoproфільність й професійна успішність. У свою чергу, професійна успішність ґрунтується на розвиненій ціннісно-смісловій сфері особистості й уміннях майбутніх кваліфікованих робітників адаптовуватися до середовища професійної діяльності, якість якої характеризується такими критеріями, як: надійність, ефективність, всебічність, гнучкість, темп роботи тощо. У цьому контексті важливо враховувати такі науково обґрунтовані Н. Шамрай вимоги до проектування навчально-виробничого процесу: моделювання професійної діяльності робітників; модульна побудова змісту професійного навчання; системність і послідовність; створення освітнього середовища і професійного поля для співробітництва й обміну досвідом; економічна доцільність; професійна мобільність. Водночас дослідник доводить, що успішна адаптація робітників

до ринку праці ґрунтується на забезпеченні якісного планування розвитку їх професійної кар'єри [34, с. 38].

Відомо, що важливою умовою інформатизації професійного навчання робітників на виробництві є використання педагогічних програмних засобів, забезпечення доступу до світових інформаційних ресурсів [16]. Саме тому принцип *інформатизації* спрямовується на широке використання інформаційно-комунікаційних технологій в організації процесу професійного навчання кваліфікованих робітників та управлінні системою їх безперервного професійного розвитку. З цією метою зумовлюється необхідність розвитку територіальних мереж передачі даних, призначених для забезпечення доступу структурних навчальних підрозділів підприємств до вітчизняних і міжнародних інформаційних мереж; вдосконалення мережевої інфраструктури. В організації навчально-виробничого процесу набуватимуть поширення інтерактивні мультимедіа-технології, відеоконференції, контент-бібліотеки, телекомунікаційні проекти, флеш-анімації, системи комп'ютерного тестування, автоматизованого програмування технологічних процесів, віртуальні мультимедійні музеї, клуби тощо. Сучасні програмні засоби, а також методи роботи з інформацією, розміщеною в Інтернеті, дають можливість розв'язувати педагогічні задачі по-новому, що сприяє формуванню у кваліфікованих робітників умінь самостійно працювати з інформаційними потоками, аналізувати техніко-технологічні ситуації на виробництві. Використання цих технологій суттєво впливає на традиційне когнітивно орієнтоване навчання, адже комп'ютеризація і технологізація професійного навчання значно розширюють інтелектуальну діяльність тих, хто навчається.

На інформаційно-комунікаційних технологіях ґрунтується інформаційно-аналітичний супровід розвитку системи професійної освіти і навчання з метою прийняття ефективних рішень на різних рівнях управління. Використання інформаційно-аналітичної системи на засадах доступності та відкритості інформації сприяє забезпеченню системного аналізу результатів

професійної підготовки кваліфікованих робітників, створенню банків даних щодо потреб ринку праці у кваліфікованій робочій силі, сучасних виробничих технологій, інноваційного педагогічного досвіду. Крім того, інформаційно-аналітична система дає змогу відстежувати професійну траєкторію робітників, стан їх адаптації на виробництві і на цій основі планувати й успішно зреалізовувати освітньо-професійні проекти.

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 робітників розширюються: вони мають поєднувати в собі якості висококваліфікованих робітників й менеджерів, здатних спроектувати й забезпечити ресурсами трудовий процес, самостійно виконати роботу, постійно орієнтуючись на максимальне задоволення інтересів замовників. У зв'язку з цим важливою є тенденція безперервного підвищення кваліфікації робітничих кадрів та пов'язана з цим ефективність професійної адаптації на виробництві. У цьому контексті зумовлюється 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, сучасні кваліфіковані робітники повинні 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 адаптовуватися

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 [22]. 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;

- робітники на реальному робочому місці володіють необхідним комплексом знань у сфері менеджменту, соціальної психології, колективної співпраці тощо;

- робітники готові до змін та інновацій [4, 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% [15].

Соціально-економічний розвиток країн певною мірою залежить від чисельності працюючих, а, найголовніше, від продуктивності їх праці. Відомо, що збільшення кількості навчальних днів на 1% призводить до зростання продуктивності, причому, за рахунок професійного навчання забезпечується близько 16% загального зростання продуктивності. Серед найбільш дефіцитних якостей, якими мають володіти сучасні кваліфіковані робітники, є управлінські й комунікаційні навички, навички розв'язання виробничих проблем, роботи в команді, професійні навички з інформаційно-телекомунікаційних технологій, навички, пов'язані з безпекою праці тощо. Зокрема, у Великобританії роботодавці виділяють в якості ключових трудових навичок: здатність до комунікації, уміння будувати відношення з клієнтами, уміння працювати в колективі й вирішувати проблеми, а також грамотність, уміння рахувати, загальні навички в галузі інформації та технологій, яких не вистачає багатьом особам, зайнятих пошуком роботи, що є перешкодою набору персоналу або слугує причиною зниження потенційної продуктивності підприємств [23, с. 25]. Формуванню цих навичок значну увагу надає також і більшість підприємств України (91%). Для цього вони передбачають у своїх бюджетах відповідні кошти. Водночас доречно підвищувати якість професійного навчання робітників ще до прийому їх на роботу, розширювати можливості підвищення кваліфікації у поєднанні із заходами активної політики у сфері ринку праці. У цьому процесі враховуються чинники, що впливають на прийняття рішень щодо добору необхідної кваліфікації персоналу: наявність досвіду роботи в даній сфері (69%), відповідна освіта (31%), рекомендації (29%), наявність додаткових сертифікатів (21%).

Для визначення навичок, яких не вистачає конкретним категоріям робітників, інженерно-технічний персонал підприємств оцінює їхню

кваліфікацію, а також результати впливу заходів з навчання та розвитку на ефективність діяльності, в якій вони беруть участь. З цією метою на підприємствах для робітників проводяться вступні інструктажі й тренінги з техніки безпеки та надання першої допомоги, навчання, пов'язане з професійною діяльністю. Підприємства, які не забезпечують навчання робітничих кадрів на власній базі, пояснюють це відсутністю матеріально-технічної бази, а, найголовніше, – бажання вкладати кошти у підготовку виробничого персоналу, який і так має необхідні навички. Водночас налагодження професійного навчання робітників на базі підприємств підвищує ефективність їхньої адаптації 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 професійних 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 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 формуються 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 мотиву до професійної діяльності, до конкурентоспроможності на ринку праці, до творчої діяльності. Процес професійної адаптації молодих робітників на виробництві детермінується ефективними формами взаємодії підприємств з професійними 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 професійних навчальних закладів 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 кваліфікованих робітників до вимог ринку праці розглядається як комплексна проблема, рішення якої відбувається з урахуванням того, що в умовах ринкової економіки людина виступає активним суб'єктом на ринку праці і вільно розпоряджається своїм капіталом – кваліфікацією. У цьому аспекті важливими напрямками організації та здійснення професійного навчання на виробництві згідно з Законом України "Про професійний розвиток працівників" є: розроблення поточних перспективних планів професійного навчання працівників підприємства; організація професійного навчання працівників безпосередньо на підприємстві (в організації, установі) та на

умовах договорів у професійно-технічних, вищих навчальних закладах; інших підприємствах; добір викладачів, майстрів (інструкторів) виробничого навчання, організація підвищення їх кваліфікації; комплектація навчальних груп; методичне забезпечення навчального процесу, розробка робочих навчальних планів та програм; участь в організації роботи кваліфікаційних комісій; розробка заходів щодо створення і розширення навчально-виробничої бази, придбання або виготовлення навчально-наочних посібників, обладнання та технічних засобів навчання; організація навчання молодих спеціалістів під час проходження стажування на підприємстві; вивчення, узагальнення та поширення досвіду найкращої роботи з професійного навчання кадрів; підготовка статистичної звітності з професійного навчання кадрів на виробництві, аналіз результатів та оцінювання ефективності роботи з професійного навчання персоналу; підготовка пропозицій з питань професійного навчання персоналу для включення в колективні угоди підприємства [11, с. 51].

Отже, 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, зростання економічних показників підприємств.

Література:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Борис Герасимович Ананьев. – Л. : ЛГУ, 1969. – 329 с.
2. Бала Р.Д. Функціональне та змістове значення коучингу на підприємстві / Р.Д. Бала // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – Львів: РВВНЛТУУ, 2010. – Вип. 10. – 360 с.
3. Близнюк В.В. Людський потенціал: особливості формування модернізації // Економіка і прогнозування. – № 4. – С. 106–116.
4. 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.
5. Выход из кризиса: глобальный пакт о рабочих местах: международная конференция труда, 98-я сессия. – Женева: МОТ, 2009. – 10 с.
6. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века: [учеб. пособие для самообразования] / Борис Семёнович Гершунский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Пед. об-во России, 2002. – 512 с.
7. Глейзер Г.Д. Общее образование и образующееся общество / Г.Д. Глейзер // Педагогика. – 2000. – № 6. – С. 3–12.
8. Глосарій основних термінів із навчання та підготовки кадрів для роботи / Джанні Розас, Валлі Корбанезе. – Італія; Турин: Міжнародний навчальний центр МОП, 2006. – 74 с.
9. Гуров В.Н., Чикильдина Н.А. Конструирование образовательного пространства в контексте модульно-компетентной технологии / В.Н. Гуров, Н.А. Чикильдина // Инновации в образовании. – № 5. – 2011. – С. 4–19.

10. Жарінова А.Г. Модель оцінки доцільності аутсорсінгу знань у процесі розвитку персоналу / А.Г. Жарінова // Формування ринкових відносин в Україні. – № 9 (124). – 2011. – С. 209–213.
11. Закон України «Про професійний розвиток працівників» / Довідник кадровика. – 2012. – № 3 (117). – С. 48–52.
12. Зубов Н. Как руководить педагогами: [пособие для руководителей образовательных учреждений] / Н. Зубов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: АРК ТИ, 2005. – 144 с.
13. Иванова В.В. Модель организации информационного обеспечения экономики, основанной на знаниях // Економіка і прогнозування. – № 3. – 2011. – С. 25–42.
14. Калина А.В. Ринок праці : навч. посіб. / А.В. Калина, А.А. Котвицький. – К. : Т-во «Знання», 2010. – 207 с.
15. Квалифицированная рабочая сила – основа для интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: международное бюро труда. – Женева: МОТ, 2010. – 70 с.
16. Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки [електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: <<http://osvita.ua/legislation/proftech/8836>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
17. Копенгагенская Декларация по усилению европейской кооперации в профессиональном образовании 2005 [электронный ресурс]. – Режим доступа к документу: <<http://www.rusmagistr.ru/page0002/page0026/page0043>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
18. Коротков Э.М. Управление качеством образования : учеб. пособие для вузов / Эдуард Михайлович Коротков. – 2-е изд. – М.: Академический проект, 2007. – 320 с.
19. Ломакина Т.Ю. Современный принцип непрерывного образования / Татьяна Юрьевна Ломакина. – М.: Наука, 2006. – 221 с.

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

21. Новиков А.М. Профессиональное образование России: перспективы развития / Александр Михайлович Новиков. – М.: ИЦП НПО РАО, 1997. – 254 с.

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

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

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

25. ПСИ-ФАКТОР [электронный ресурс] Управление персоналом: коучинг. – Режим доступа до документа: <<http://psyfactor.org/personal/personal10-10.htm>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.

26. Равен Д. Компетнтность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Джон Равен; [пер. с англ. ; под общей ред. В.И. Белопольского]. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.

27. Рубинштейн С.Л. О личностном подходе / С.Л. Рубинштейн // Психология личности в трудах отечественных психологов : [хрестоматия / гл. ред. В. Усманов]. – СПб., 2000. – С. 23–32.

28. Рудакова И.А. Дидактика: [учеб. пособие для студ. образцов учреждений сред. проф. обр.] / Ирина Алексеевна Рудакова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 251 с.

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

30. 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.

31. Українська правда [електронний ресурс]. програма економічних реформ в Україні на 2010–2012 роки. – Режим доступу до документа: <http://www.pravda.com.ua/files/0/9/programa_reform.pd>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

32. Формирование ключевых компетентностей учащихся через проектную деятельность: [учебно-метод. пособие] / Авт.-сост.: С.С. Татарченкова, С.В. Телешов. Под ред. С.С. Татарченковой. – СПб.: КАРО, 2008. – 160 с.

33. Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу ХХІ століття // Зб. мат., підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту "Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні". – К., 2009. – 168 с.

34. Шамрай Н.Н. Педагогические основы адаптации учащихся к условиям рынка труда в процессе технологического образования: **автореф. ... дис.** на соиск. ученой степени док. пед. наук : 13.00.01 – общая педагогика // Н.Н. Шамрай. – М., 2000. – 43 с.

35. Promotion [электронный ресурс] Аутсорсинг персонала, временный персонал, лизинг персонала – Режим доступу до документа:

<http://promote.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=9&lang=ru>. – Загол. з екрану. – Мова рос.