

Національна академія педагогічних наук України  
Інститут професійно-технічної освіти

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ  
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В  
УМОВАХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО  
ВИРОБНИЦТВА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

МОНОГРАФІЯ

Київ – 2014

УДК 377.3:681.5

ББК 74.56

П 84

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України  
(протокол № 6 від 23 червня 2014 р.)*

**Рецензенти:**

- П. Г. Лузан** – доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України;
- Л. Б. Лук'янова** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України;
- С. В. Мельник** – кандидат економічних наук, доцент, директор Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики України.

Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика [монографія] / авт. кол.: В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук'яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська ; за наук. ред. В. О. Радкевич. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 251 с.

У колективній монографії розкрито ринкові засади формування трудового потенціалу країни, політику держави щодо зайнятості населення та розвитку високотехнологічного виробництва, інноваційні підходи до управління професійним розвитком персоналу підприємств, формування в них культури безпеки професійної діяльності; викладено гнучкі технології професійного навчання кваліфікованих робітників, у тому числі безробітних. Для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, структурних навчальних підрозділів підприємств, працівників центрів зайнятості, науково-навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, а також науковців, аспірантів, докторантів, які досліджують проблеми професійної освіти і навчання.

ISBN 978-966-8618-41-1

© Інститут професійно-технічної освіти  
НАПН України, 2014

© ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014

## ЗМІСТ

### ВСТУП 5

<b>Розділ 1. РИНКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ . . . . .</b>	<b>8</b>
1.1. Ринок праці і політика зайнятості в умовах інноваційного розвитку національної економіки . . . . .	8
1.2. Інноваційні засади управління персоналом підприємств . . . . .	22
1.3. Професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств . . . . .	33
<b>Розділ 2. ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНЕ ВИРОБНИЦТВО В СУЧАСНИХ СУСПІЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ</b>	<b>54</b>
2.1. Становлення та розвиток високотехнологічного виробництва . . . . .	54
2.2. Хвильові процеси в економіці та технологічні уклади . . . . .	57
2.3. Промислова політика держави щодо розвитку високотехнологічного виробництва . . . . .	65
2.4. Структура високотехнологічного виробництва . . . . .	70
<b>Розділ 3. РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ . . . . .</b>	<b>78</b>
3.1. Праця і професія . . . . .	78
3.2. Професіоналізм особистості кваліфікованого робітника . . . . .	84
3.3. Структурно-змістові аспекти розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва . . . . .	107
<b>Розділ 4. КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА . . . . .</b>	<b>123</b>
4.1. Людський чинник у професійній діяльності . . . . .	123
4.2. Виробниче середовище як джерело небезпек для персоналу підприємств . . . . .	131
4.3. Організаційно-методичне забезпечення розвитку культури безпеки професійної діяльності . . . . .	140
<b>Розділ 5. МОДУЛЬНЕ НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ . . . . .</b>	<b>149</b>
5.1. Концептуальні засади модульного навчання кваліфікованих робітників . . . . .	149
5.2. Компетентнісний підхід до модульного професійного навчання кваліфікованих робітників . . . . .	166
5.3. Методичні основи модульного професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва . . . . .	174

<b>Розділ 6. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ</b> . . . . .	<b>190</b>
6.1. Професійне навчання безробітних в умовах сучасного ринку праці . . . . .	190
6.2. Теоретико-методологічні аспекти професійного навчання безробітних . . . . .	200
6.3. Професійне навчання безробітних у системі безперервної освіти. . . . .	211
6.4. Особливості професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва . . . . .	220
<b>ВИСНОВКИ</b> . . . . .	<b>232</b>
<b>ДОДАТКИ</b> . . . . .	<b>235</b>
Додаток А. Потреба роботодавців у працівниках за професійними групами в 2014 році . . . . .	235
Додаток Б. Витяг із кваліфікаційної характеристики «ПІДРУЧНИЙ СТАЛЕВАРА КОНВЕРТОРА» . . . . .	236
Додаток В. Перевірка стану конвертора перед початком виплавки сталі. Модуль 1 . . . . .	237
Додаток Г. Схема рівнів постановки цілей . . . . .	238
Додаток Д. Навчальний елемент «Властивості кисню і горючих газів для газокисневого різання металів» . . . . .	239
Додаток Е. Завдання вихідного кваліфікаційного тестування слухачів, які завершили навчання за програмою «Оператор комп'ютерного набору» . . . . .	246
Додаток Є. Чисельність безробітних, які проходили професійне навчання впродовж року та рівень працевлаштування після професійного навчання у 2006–2013 рр. . . . .	250
Додаток Ж. Чисельність безробітних громадян, які проходили професійне навчання у 2006–2013 рр., та рівень їхнього працевлаштування після його закінчення . . . . .	251

## ВСТУП

Із розвитком науково-технічного прогресу глобальний ринок праці й, відповідно, вітчизняний потребують висококваліфікованих робітників, здатних задовольнити потреби економіки в прискореному інноваційному розвитку. Активізація знаннєвого чинника спричинена, зокрема, посиленням ринкової конкуренції та, як наслідок, потребою в постійному запровадженні інновацій у сучасне виробництво та сферу послуг.

Ступінь кваліфікованості персоналу підприємств залежить від рівня набутих ним компетентностей як результату поєднання професійного навчання і досвіду. Саме тому професійне навчання робітників в умовах високотехнологічного виробництва ґрунтується на реалізації програм підготовки, перепідготовки і підвищення їхньої кваліфікації.

У професійному розвитку персоналу вітчизняних підприємств важливе значення має досвід великих західних фірм, у яких професійне навчання персоналу (людський ресурс) є системою взаємозалежних дій, елементами якої є вироблення стратегії прогнозування і планування потреби в кадрах тієї чи іншої кваліфікації, управління кар'єрою і професійним розвитком; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури тощо. Відповідальність за професійне навчання персоналу несе адміністрація, а також самі працівники, які повинні бути активними і спрямованими на безперервне загальнокультурне та професійне вдосконалення.

За ринкових умов актуалізується необхідність розвитку в кваліфікованих робітників підприємств професіоналізму, що відображає високий рівень індивідуально-ділових якостей, креативності, ціннісних орієнтацій, професійного інтересу тощо. При цьому очевидно, що для професійного розвитку персоналу підприємств необхідно використовувати гнучкі педагогічні технології, зокрема модульні. Модульне професійне навчання базується на принципі осмислення реальних потреб виробництва і полегшує процес оволодіння тими, хто навчається, компетентностями, необхідними для якісного виконання трудових функцій на конкретному робочому місці.

Запровадження технологічних інновацій загальносвітового рівня водночас потребує від працівників високотехнологічних підприємств володіння культурою безпеки професійної діяльності. Вона характеризується їхньою кваліфікаційною та психологічною готовністю до нестандартних ситуацій, використанням ефективних прийомів і способів запобігання екологічних та інших небезпек.

Для підвищення якості професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва необхідно, щоб дана освітня система була: відкритою, гнучкою, динамічною, практико-орієнто-

ваною, реагувала на зміну середовища і запити споживачів освітніх послуг, сприйнятливою до інновацій та економічно доцільною.

Отже, у забезпеченні високотехнологічного виробництва професійно компетентним і кваліфікованим персоналом значущим є впровадження сучасних педагогічних систем, що ґрунтуються на генерації знань, врахуванні особливостей трансформацій в економіці, впровадженні інноваційних виробничих і педагогічних технологій, забезпеченні трансферу знань тощо.

Дослідницькі матеріали з означених вище проблем систематизовано в *шести* розділах колективної монографії **«Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика»**.

*Перший* розділ цієї монографічної праці «Ринкові засади управління професійним розвитком персоналу вітчизняних підприємств» підготовлено доктором педагогічних наук, професором, членом-кореспондентом НАПН України В. О. Радкевич. У розділі простежується проблема формування і реалізації державної інноваційної політики, сприятливої для розвитку внутрішнього ринку праці, підвищення ефективності виробництва, продуктивної зайнятості населення. Висвітлено актуальні проблеми забезпечення інноваційного характеру модернізації галузей економіки, впровадження інноваційних систем управління персоналом підприємств: інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проєктів, бюджетування інноваційних проєктів. Розкрито сучасні підходи до професійного розвитку персоналу підприємств, що охоплюють процеси їхньої адаптації та безперервного професійного навчання (підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації) в умовах високотехнологічного виробництва.

У *другому* розділі «Високотехнологічне виробництво в сучасних суспільно-економічних умовах» кандидат технічних наук, старший науковий співробітник А. М. Михайличенко обґрунтував взаємозв'язок суспільно-економічних процесів та інтенсифікації виробництва в умовах науково-технічного прогресу. У розділі висвітлено хвильові процеси в економіці та технологічні уклади, розглянуто структуру високотехнологічного виробництва.

Актуальні проблеми розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників викладено кандидатом педагогічних наук Г. І. Лук'яненко у *третьому* розділі монографії. Автором обґрунтовано зв'язок між поняттями: «праця», «професія», «професіоналізм»; визначено структурно-змістові аспекти розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників високотехнологічного виробництва, що передбачають: формування позитивних мотивів щодо підвищення кваліфікаційного рівня; підвищення наполегливості в досягненні професійного успіху; посилення прагнень до безперервного професійного навчання.

*Четвертий* розділ «Культура безпеки професійної діяльності персоналу підприємств» підготовлено кандидатом хімічних наук, доцентом Н. В. Кулалаєвою. У цьому розділі проаналізовано причини виникнення небезпечних виробничих ситуацій, визначено шляхи їх попередження; обґрунтовано необхідність формування культури безпеки працівників підприємств із високотехнологічним виробництвом з метою створення безпечних умов праці, зниження індивідуальних, колективних і глобальних техногенних ризиків.

Теоретичне і практичне значення мають викладені у *п'ятому* розділі монографії старшим науковим співробітником лабораторії професійного навчання на виробництві В. М. Аніщенком матеріали щодо концептуальних засад модульного навчання кваліфікованих робітників, а також інноваційних методичних підходів до професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва.

У *шостому* розділі «Професійне навчання незайнятого населення» кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником В. Є. Скульською розкрито сучасний стан професійного навчання безробітних в умовах сучасного ринку праці, визначено його місце в системі безперервної освіти; проаналізовано теоретико-методологічні проблеми та виявлено провідні дидактичні концепції, реалізація яких сприятиме розвитку даної освітньої системи; обґрунтовано особливості та організаційно-педагогічні умови професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва.

# **РОЗДІЛ 1. РИНКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

## **1.1. Ринок праці і політика зайнятості в умовах інноваційного розвитку національної економіки**

Трансформаційні процеси в соціальній, політичній та економічній сферах суспільного життя пов'язуються з необхідністю інноваційного розвитку національної економіки, ринку праці і трудових ресурсів країни. При цьому для інноваційного розвитку в перспективі до 2021 р. Урядом визначено такі пріоритетні напрями освоєння нових технологій: а) транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, альтернативних джерел енергії; б) високотехнологічного розвитку транспортної системи, ракетно-космічної галузі, авіа- і суднобудування, озброєння та військової техніки; в) виробництва матеріалів, їх оброблення й з'єднання, створення індустрії наноматеріалів та нанотехнологій; технологічне оновлення агропромислового комплексу; впровадження нових технологій та обладнання для високоякісного медичного обслуговування, лікування, фармацевтики; широке застосування технологій більш чистого виробництва та охорони навколишнього природного середовища; розвиток сучасних інформаційних, комунікаційних технологій, робототехніки<sup>1</sup>.

Водночас, формування і реалізація державної інноваційної політики в Україні відбувається під впливом таких чинників, як: недостатня якість бізнес-середовища, умов для справедливої конкуренції на ринках, державної підтримки; наявність значних бар'єрів для поширення в економіці нових технологій, зумовлених, перш за все, відсутністю державної технологічної політики й неефективним галузевим регулюванням, включаючи процедури сертифікації, митне і податкове адміністрування; недостатність зусиль регіональної і місцевої влади щодо поліпшення умов для інноваційної діяльності. Деякі регіони демонструють істотний прогрес щодо забезпечення сприятливих умов для інноваційного бізнесу, підтримки інновацій. Проте спостерігається недостатня взаємодія бізнесу і держави у формуванні й реалізації інноваційної політики, яка поки що не носить регулярного характеру, не забезпечує збалансованого вираження інтересів різних інноваційно активних підприємств, особливо в нових секторах, що формуються; недостатня ефективність інструментів державної підтримки інновацій: обмежена гнучкість, нерозвиненість механізмів розподілу ризиків між

---

<sup>1</sup> Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.president.gov.ua/docs/poslannia2013.pdf>. – мова укр.



державою й бізнесом, слабка орієнтованість на стимулювання зв'язків між різними учасниками інноваційних процесів, на формування і розвиток науково-виробничих та технологічних партнерств<sup>2</sup>.

За цих умов актуалізується необхідність створення в Україні інвестиційного клімату, сприятливого для підприємництва та бізнес-ініціатив, стабілізації державних фінансів і формування стійкої фінансової системи, модернізації інфраструктури й реформування житлово-комунального господарства, підвищення рівня енергетичної безпеки, імпортозаміщення, розвитку внутрішнього ринку тощо. Першочергового залучення інвестицій у розроблення та впровадження виробничих, технологічних, організаційних тощо інновацій, створення нових робочих місць на середньо- та довгострокові періоди потребують, насамперед, такі галузі національної економіки: для приватних інвестицій – галузі з великим накопиченим виробничим потенціалом, зокрема переробні галузі, будівництво; для державних інвестицій – сфери економічної діяльності: установи дозвілля і культури, торгівлі; на довгостроковий період доцільною є активна інвестиційно-інноваційна політика у напрямі структурних зрушень на користь високотехнологічних виробництв, енергоефективних технологій, розвитку імпортозаміщення тощо<sup>3</sup>. Це дасть змогу забезпечити динамічне оновлення основних фондів підприємств, здійснити структурні й змістові зміни у виробництві, реалізувати досягнення науково-технічного прогресу і, відповідно, підвищити ефективність виробництва як на мікро-, так і на макрорівні.

У цих процесах цінним є досвід економічно розвинених країн світу з питань освоєння виробничих інновацій, ліцензій, систем охорони промислової діяльності тощо. Для більшості країн світу характерним є розробка високих технологій, виробництво на їх основі високотехнологічної продукції (товарів, послуг), вихід із нею на світові ринки, розширення міжнародної інтеграції у цій сфері тощо<sup>4</sup>. Водночас забезпечення випереджального зростання високотехнологічних виробництв має бути наслідком цілеспрямованої політики кожної держави. Про це йдеться в новій європейській Стратегії економічного розвитку на найближчі десять років – «Європа 2020: стратегія розумного, стало-

---

<sup>2</sup> *Колешня Л.* Сучасні проблеми формування системи робочих місць в умовах інноваційного розвитку економіки / Л. Колешня, Н. Анішина // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 2. – С. 9–15.

<sup>3</sup> *Стратегія інноваційного розвитку* України на 2009–2018 роки на період до 2039 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.in.gov.ua/>. – мова укр.

<sup>4</sup> *Стратегія інноваційного розвитку* України на 2009–2018 роки на період до 2039 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.in.gov.ua/>. – мова укр.

го і всеосяжного зростання»<sup>5</sup>. У ній на перший план висувуються три взаємодоповнюючих пріоритети: інтелектуальне зростання (розвиток економіки, що ґрунтується на знаннях та інноваціях); сталий розвиток (сприяння більш ефективному використанню ресурсів, створенню екологічної і, найголовніше, більш конкурентоспроможної економіки); інклюзивний розвиток (створення економіки з високим рівнем зайнятості працездатного населення, що зменшує рівень соціальних і територіальних відмінностей).

З урахуванням викладеного, в забезпеченні адекватності цілей інноваційного розвитку національної економіки важливе значення надається реформуванню ринку праці, що розглядається як система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у їх найманні.

Водночас, результати аналізу вітчизняного ринку праці свідчать про наявність чинників, що негативно впливають на стан його розвитку. Зокрема, це: неефективна структура зайнятості (найбільша частка в структурі зайнятого населення належить представникам найпростіших професій – 23,4%, порівняно з професіоналами – 14,8%); наявність значної частки неефективних робочих місць (вартість створення нового робочого місця перевищує виплати і податкові пільги); поширення нестандартних форм зайнятості, у тому числі – неформальної (зберігається частка неформальної зайнятості в будівництві, сільсько-муніципальному господарстві, ремонті автомобілів, діяльності готелів і ресторанів тощо); неузгодженість попиту та пропозиції робочої сили (збільшення кількості претендентів на одну вакантну посаду за одними видами професій і нестача кваліфікованих робітників за іншими професіями); низький рівень мотивації працівників і їх роботодавців до підвищення кваліфікації (обмежені можливості професійного навчання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств) тощо.

Зважаючи на те, що в Україні середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15–70 років у першому кварталі 2014 р. становила 20,2 млн осіб, а економічною діяльністю були зайняті лише 18,4 млн осіб, решта громадян (1,8 млн осіб) не мали роботи, однак активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Відповідно, рівень зайнятості населення становив: віком 15–70 років – 57,5%, а працездатного віку – 65,2%. Рівень безробіття економічно активного населення віком 15–70 ро-

<sup>5</sup> «Україна 2020: стратегія розумного, сталого і всеосяжного зростання» [електронний ресурс] – Режим доступу:

[http://evropa.eu/press\\_room/pdf/europe\\_2020.pdf](http://evropa.eu/press_room/pdf/europe_2020.pdf). – мова укр.

ків становив – 9,0%, а працездатного віку – 9,4%<sup>6</sup>. Це пояснюється тим, що в Україні продовжує зберігатись індустріальна структура зайнятості, що ускладнює перехід до інноваційної моделі економіки, а отже, призводить до зниження рівня мотивації роботодавців до створення нових робочих місць і працевлаштування безробітних, збільшення випадків приховування вакансій, аби не звітувати про них у місцевих центрах зайнятості, поширення неформальної зайнятості, зокрема тимчасової, прихованих трудових відносин, «тінізації» доходів значної частини громадян країни, послаблення соціального захисту працівників, зростання освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, скорочення частки працівників, які підвищили кваліфікацію, оволоділи додатковими трудовими навичками.

Окрім того, уповільнення темпів розвитку окремих галузей економіки призводить до зменшення кількості вільних робочих місць, передбачених для працевлаштування осіб із професійною освітою, а отже, відображається й на політиці зайнятості громадян країни в цілому. На кінець квітня 2014 р. нараховувалося 50,1 тис. вільних робочих місць, заявлених роботодавцями у державній службі зайнятості, що на 29,9 тис. менше, ніж у 2013 р. У той же час потреба в працівниках на ринку праці на 1 червня 2014 р. становила 48,7 тис. осіб (69,9% до відповідного періоду 2013 р.). Зокрема, за професійними групами потреба була у законодавцях, вищих державних службовцях, керівниках, менеджерах – 3,6 тис. осіб, професіоналах – 6,5 тис. осіб, фахівцях – 4,8 тис. осіб, технічних службовцях – 1,9 тис. осіб, працівниках сфери торгівлі та послуг – 6,5 тис. осіб, кваліфікованих робітниках з інструментом – 9,8 тис. осіб, кваліфікованих робітниках сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 0,9 тис. осіб, робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 7,2 тис. осіб, робітниках з найпростіших професій – 7,4 тис. осіб<sup>7</sup> (Додаток А). Причинами зменшення потреби у працівниках є спад економічної динаміки, найбільше зафіксований в хімічній, текстильній, деревообробній, фармацевтичній промисловості, в металургії та машинобудуванні. Зокрема, на 1 липня 2014 р., порівняно з відповідним періодом 2013 р.,

<sup>6</sup> *Соціально-економічне становище* України за січень–липень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://ukurier.gov.ua/uk/articles/socialno-ekonomichne-stanovishe-ukrayini-za-sichen/>. – мова укр.

<sup>7</sup> *Потреба роботодавців* у працівниках за професійними групами у 2014 році [електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/pppg\\_u\\_2014.html](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/sz_br/sz_br_u/pppg_u_2014.html). – мова укр.

випуск продукції зменшився у: добувній промисловості й розробленні кар'єрів – на 2,2%; текстильній промисловості – на 5,2%; виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – на 1,2%; виробництві коксу та продуктів нафтопереробки – на 2,5%; металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування, – на 8,7%; виробництві, передачі та розподілі електроенергії – на 0,4%; хімічній промисловості – на 14,1%; будівництві інженерних споруд – на 7,4%, машинобудуванні – на 18,0%; деревообробній промисловості – на 4,0%.<sup>8</sup>

У вирішенні цих проблем важливе значення мають положення Закону України «Про зайнятість населення», зокрема щодо запровадження додаткових стимулів для роботодавців у створенні нових робочих місць, розширення доступу працівників до професійного навчання та підвищення кваліфікації, сприяння підвищенню конкурентоспроможності громадян віком понад 45 років шляхом надання ваучера для перепідготовки за професіями і спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності, працевлаштування молоді й інших уразливих категорій населення, а також самозайнятості населення, що, зрештою, сприятиме поліпшенню загальної соціально-економічної ситуації у країні. У цьому Законі термін «зайнятість» представлено як незаборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у промисловій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які ведуть господарську діяльність або працюють у суб'єкті господарювання, заснованого на їхній власності, у тому числі безоплатно<sup>9</sup>.

У галузях економіки в різних співвідношеннях існує вільно обрана, неповна, повна і продуктивна зайнятість. Про це свідчать статистичні дані Міністерства соціальної політики України: нині повний робочий день працюють менше 10 млн українців. Від 2012 р. цей показник зменшився на 4%<sup>10</sup>. Упродовж січня–червня 2014 р. статус зареєстрованого безробітного в державній службі зайнятості отримали 937,8 тис. осіб, що на 1,1 тис. більше, ніж у відповідний період 2013 р. Із загальної кількості безробітних більше половини становлять жінки. Крім того, для багатьох молодих спеціалістів без практичного досвіду

<sup>8</sup> *Економіка України* за січень–червень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-cherven-2014-roku/>. – мова укр.

<sup>9</sup> *Праця України у 2013 році*: стат. зб. / Держ. стат. служба України. – К.: ТОВ «Консультант», 2014. – 336 с.

<sup>10</sup> *Коваль Л.* Як боротися з тіньовим ринком праці // Уряд. кур'єр. – 2013. – № 64. – С. 4.

стало складно працевлаштовуватися за спеціальністю. В Україні працює не за спеціальністю кожен другий представник найпростіших професій та понад 95% населення, яке здобуває освіту в галузі сільського господарства, лісництва та рибальства<sup>11</sup>. Це вплинуло на зростання рівня міграції кваліфікованої робочої сили. Так, згідно зі статистичними даними щодо міграційного руху населення, у січні–червні 2014 р. до наявних 6,56 млн мігрантів додалося ще понад 218 тис. осіб<sup>12</sup>.

З огляду на необхідність мінімізації негативних наслідків загострення проблем розвитку ринку праці та політики зайнятості, Урядом запропоновано такі напрями вирішення проблемних питань: створення умов для реструктуризації зайнятості в напрямі збільшення частки зайнятості у сфері послуг, стимулювання розвитку інноваційних форм зайнятості; стимулювання попиту на робочу силу; розширення сфери застосування праці шляхом створення робочих місць, завдяки реалізації інвестиційних проектів у різних сферах економіки; забезпечення можливостей пільгового кредитування підприємств малого та середнього бізнесу за умов створення нових робочих місць з гідними умовами найму та оплати праці; надання особам із числа безробітних консультацій щодо організації та провадження підприємницької діяльності; здійснення інвентаризації існуючих робочих місць; розроблення методичних підходів до оцінювання вартості створення робочих місць за видами економічної діяльності та в різних регіонах; поліпшення інформаційного забезпечення аналізу стану ринку праці України; сприяння розвитку державно-приватного партнерства у сфері освіти, розроблення механізмів залучення інвестицій бізнесу в розвиток професійно-технічної та вищої освіти; залучення роботодавців до участі у підготовці навчальних програм, узгодженні освітніх і професійних стандартів на основі створення галузевих рад; розвиток системи освіти впродовж життя<sup>13</sup>.

У розвитку державної політики зайнятості важливу роль відіграє Програма сприяння зайнятості населення та створення нових робочих місць на період до 2017 р. Метою програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їхніх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості

<sup>11</sup> *Огай М.* Освітні траєкторії та їх вплив на професійну мобільність / М. Огай, Н. Романчук // Україна: аспекти праці, 2014. – № 5. – С. 20–27.

<sup>12</sup> *Економіка України* за січень–травень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-traven-2014-roku/>. – мова укр.

<sup>13</sup> *Щорічне Послання Президента* України до Верховної Ради [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.president.gov.ua/docs/poslannia2013.pdf>. – мова укр.

населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження й розвитку трудового потенціалу; підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднання організацій роботодавців та професійні спілки)<sup>14</sup>. Відповідно до цього актуалізується співпраця сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників.

Не менш значущими для ринку праці є результати прогнозування структури зайнятості населення України за видами економічної діяльності, згідно з якими до 2017 р. передбачається деяке зростання частки зайнятих у всіх секторах економіки, крім сільського господарства та промисловості. Тобто зберігатиметься значна частка зайнятих у матеріальному виробництві, в невиробничій сфері найчисельнішою залишатиметься сфера торгівлі. Крім того, передбачається деяке зниження попиту (на 1,7%) на малокваліфіковану працю і, навпаки, зростання зайнятих у сфері торгівлі (на 3,02%), частки професіоналів (на 1,52%), керівників, менеджерів (на 0,75%). Відповідно, відбуватиметься зростання зайнятості населення у сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Сьогодні індустрія інформаційних технологій безпосередньо забезпечує роботою понад 9 млн високооплачуваних кваліфікованих працівників у більше, ніж 4 тис. компаній у всьому світі<sup>15</sup>. Приблизно 33% працівників, зайнятих в індустрії інформаційних технологій України, задіяні у створенні, продажі та обслуговуванні програмних продуктів, призначених як для замовників за кордоном, так і для корпоративних користувачів у межах країни<sup>16</sup>.

Зміна форм організації праці позначається на поширенні самозайнятості, часткової зайнятості, виникненні різних проявів дистанційних форм зайнятості та створенні віртуальних підприємств. При цьому специфіка функціонування віртуальних підприємств дає змогу розміщувати електронні робочі місця в глобальній мережі Інтернет для надання послуг, а також виробництва та реалізації продукції. Створення віртуальних (електронних) робочих місць найбільш поширене в європейських країнах. Наприклад, італійська компанія Telekom дає можливість працівникам семи довідкових бюро працювати вдома,

<sup>14</sup> *Програма стрияння зайнятості населення та стимулювання створених нових робочих місць на період до 2017 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BE> – мова укр.*

<sup>15</sup> *Сандугей В.* Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток українського ринку праці / В. Сандугей // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 29–35.

<sup>16</sup> *Гук Н. А.* Вплив сектора телекомунікацій на забезпечення приросту зайнятості: українські проблеми на тлі світових тенденцій [електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_3/15.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/15.pdf). – мова укр.

забезпечивши їх персональними комп'ютерами, модемами, факсами, телефонами. У Великобританії постійно працюючих вдома налічується майже 4 млн осіб, а тих, хто працює вдома, як мінімум, 3 дні на тиждень – понад 20%<sup>17</sup>.

Водночас результати аналізу потреб у професійних кваліфікаціях в Європі до 2020 р. свідчать, що, наприклад, для 27-ми країн Європейського Союзу, у тому числі Норвегії й Швейцарії, можливості для працевлаштування будуть включати близько 80 млн робочих місць, з яких майже 7 млн складатимуть нові робочі місця. Більшість змін у зайнятості стосуватиметься професій, що потребуватимуть високої кваліфікації. Водночас упродовж наступних 10 років світовий ринок праці потребуватиме створення ще понад 600 млн робочих місць для того, щоб зберегти зайнятість населення хоча б на нинішньому рівні. При цьому професії, що потребують середньої кваліфікації, складуть половину всіх робочих місць, а частка малокваліфікованих професій скоротиться з 21% до 15%<sup>18</sup>.

Перехід до глобальної економіки з низьким рівнем забруднення атмосфери, навпаки, швидкий розвиток сектора відновлювальної енергетики, впровадження енергоефективних технологій потребуватиме створення «зелених» робочих місць, а отже, працівників, здатних забезпечити ефективне енергоспоживання в будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері послуг тощо. Тільки в країнах Європейського Союзу до 2020 р. передбачається створити 3 млн «зелених» робочих місць. Це свідчить про посилення реформаційних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості населення та її подальше орієнтування на інноваційну модель розвитку національної економіки. Відповідно, інноваційні процеси в галузях національної економіки зумовлюють необхідність функціонування спеціалізованих ринків, зокрема ринку інноваційної праці, ринку інновацій та ринку нових товарів і послуг, вироблених на основі інноваційних технологій.

Інноваційною, згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність», є діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск нових конкурентоспроможних товарів і послуг<sup>19</sup>. За такого підходу інновацій-

<sup>17</sup> Сандугей В. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток українського ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 29–35.

<sup>18</sup> *Квалифицированная рабочая сила – основа для интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: международное бюро труда.* – Женева: МОТ. – 2010. – 70 с.

<sup>19</sup> *Закон України «Про інноваційну діяльність»* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – мова укр.

на діяльність постає як специфічний вид техніко-економічної діяльності підприємств, логічним підсумком якої є інновації. У цьому ж Законі інновації визначаються як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери. Крім того, це результат розроблення та впровадження нової або вдосконаленої технології у галузях економіки, в управлінні, в комерційній, маркетинговій діяльності або соціальній сфері, який під час застосування дає можливість отримати комплексний ефект (економічний, соціальний, екологічний, науково-технічний тощо)<sup>20</sup>. Неодмінними властивостями інновацій є науково-технічна новизна, виробнича придатність, здатність задовольняти ринковий попит, приносити прибуток виробникам, соціально-економічна результативність. За цих умов посилюється вагомість знань, що стають головним фактором виробництва та динамізують інноваційний розвиток національної економіки.

Існують продуктові, технологічні, екологічні, соціальні, організаційні тощо інновації<sup>21</sup>. Зокрема, продуктові інновації – це процес відновлення збутового потенціалу підприємств, що забезпечує збільшення обсягів одержаних прибутків, підвищення престижу, створення нових робочих місць тощо. Технологічні інновації – це процес відновлення виробничого потенціалу, спрямованого на підвищення продуктивності праці, економію ресурсів, збільшення обсягів прибутку виробника, удосконалення заходів щодо захисту навколишнього середовища тощо. Роль технологічних інновацій у сучасних умовах є значною з огляду на великі обсяги інвестицій, необхідних для створення та комерціалізації проривних технологій шостого технологічного укладу.

Важливе значення надається екологічним інноваціям, пов'язаним з більш раціональним використанням матеріалів, модифікацією виробничих процесів, зменшенням викидів і відходів на всіх стадіях руху сировини та матеріалів по всьому виробничому циклу. Провідним компонентом інноваційної економіки є організаційні інновації, що охоплюють нові підходи до ведення бізнесу, створення оригінальних бізнес-моделей, інтеграцію постачально-збутових мереж, використання інтелектуальних активів та креативності<sup>22</sup>. Відповідно,

<sup>20</sup> *Інноваційна діяльність*: стимул та перешкоди: монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна // за наук. ред. проф. Петрової І. Л. – К.: Дорадо. – 2010. – С. 27.

<sup>21</sup> *Тидд Д., Бессант Д., Павитт К.* Managing innovation, 2001. – Р. 3.

<sup>22</sup> *Мусіна Л. А.* Екологічні та соціальні інновації в сучасній інноваційній економіці початку XXI століття / Л. А. Мусіна // Регіональна інноваційна стратегія та сталий економічний розвиток. – К.: Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. – 2012. – С. 22–26.



застосування соціальних інновацій сприяє вдосконаленню соціальної сфери, розширенню можливостей на ринку праці, мобілізації персоналу, розвитку нових форм співробітництва на підприємствах та з іншими підприємствами.

На основі викладеного можна зробити висновок, що ринок інновацій є ринком розвитку, на відміну від інших товарних ринків, які відзначаються лише зростанням або скороченням продукції, наданням послуг. У сучасній економіці ринок інновацій виконує такі важливі функції:

відтворення: завдяки комерціалізації та впровадженню інноваційних продуктів і процесів можливе розширене відтворення виробництва на якісно новій основі, по-перше, за рахунок збільшення доданої вартості; по-друге, за рахунок модернізації або радикального оновлення технологій; по-третє, за рахунок розвитку компетентностей, збагачення людського капіталу, який бере участь в інноваційних процесах;

інвестування: ринковий попит на інновації є вагомим індикатором при виборі перспективних напрямів інвестування в інноваційній сфері і тим самим спрямовує приток ресурсів, зокрема людських, в інноваційні види діяльності;

регулювання: ринковий механізм відокремлює життєздатні інновації від тих, що не відповідають попиту, та визначає попит на інноваційну працю;

економізації: ринок передбачає скорочення витрат часу, людських та матеріальних ресурсів, внаслідок відкидання неефективних пропозицій;

соціалізації: завдяки ринку інновацій зростає роль інноваційних працівників у прогресі суспільства, поширюються зв'язки між усіма учасниками інноваційних процесів, розбудовується інноваційна інфраструктура, скорочуються витрати на доведення інновацій до кінцевих споживачів;

стимулювання: прибуток від інноваційної діяльності є неодмінною умовою комерціалізації її результатів, отже, ринок стимулює до підвищення інноваційної активності працівників і підприємств, швидкої реалізації інновацій із мінімальними затратами<sup>23</sup>.

Провідним фактором створення інновацій є праця зайнятих в інноваційних процесах людей. Інноваційна праця за своїм змістом є творчою, інтелектуальною діяльністю людини, включеною до інноваційних процесів та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження. Подібно до трактувань суті інновацій, інноваційна праця також має різне тлумачення. Під інноваційною розуміють таку працю, яка

<sup>23</sup> *Петрова І.* Ринок інноваційної праці: тенденції реформування в Україні / *І. Петрова* // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–8.

бере участь в інноваційному процесі, в усіх його стадіях, і втілюється не просто в нових результатах, а в інноваціях<sup>24</sup>. Інноваційна праця спрямована на створення нових продуктів, послуг, проєктів та інших матеріальних і духовних благ. Вона здатна не лише трансформувати навколишній світ, а й змінювати самих працівників, утворюючи їхню нову соціальну роль в інноваційній економіці та суспільстві. У взаємозв'язку та взаємозумовленості з ринком інновацій формується ринок інноваційної праці.

Ринок інноваційної праці є специфічною формою розвитку інноваційних людських ресурсів, іманентною ринковій економіці. Ринковими регуляторами розвитку інноваційних людських ресурсів є попит, пропозиція, ціноутворення, конкурентність тощо. Проте формування цих явищ має істотні особливості, що впливають зі специфіки основних суб'єктів, об'єктів ринку інноваційної праці та характеру їх взаємодії. Зокрема, попит і пропозиція на ринку праці визначають, з одного боку, суспільну потребу всіх сфер економіки в працівниках, а з іншого – контингент працездатного населення, що пропонує власну робочу силу роботодавцю певної професії і кваліфікації. Співвідношення попиту і пропозиції за професіями та кваліфікацією характеризує навантаження на одне вільне робоче місце, що відображає конкурентні переваги ринку праці, оскільки свідчить про реальність працевлаштування на даному робочому місці з певною професією і кваліфікацією. Варто зауважити, що навантаження розраховується за розділами класифікації професій (керівники, службовці, професіонали, фахівці, робітники окремих професій та ін.), оскільки кожне конкретне робоче місце потребує працівників відповідної професії та кваліфікації, то й рівень навантаження коливається залежно від спроможності працівників задовольнити потреби ринку праці<sup>25</sup>.

Особливим на ринку інноваційної праці є попит. З одного боку, попит виявляють інноваційні підприємства, цільовим призначенням яких є створення нових товарів та послуг на основі використання трудових ресурсів. З іншого – попит на ринку інноваційної праці уособлюють працівники інноваційного типу, які претендують на відповідні робочі місця. У свою чергу, пропозиція на ринку інноваційної праці також двовекторна: з одного боку, вона сформована пропозицією інноваційних робочих місць, а з іншого – пропозицією послуг інноваційної

---

<sup>24</sup> *Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія* / М. В. Семикіна, С. Р. Пасєка та ін. // зб. наук. ред. д.е.н., проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: МАКЛУТ. – 2012. – С. 35–36

<sup>25</sup> *Добренко О. О.* Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці // О. О. Добренко // *Формування ринкових відносин в Україні.* – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.

праці<sup>26</sup>. Принагідно зауважимо, що роботодавець пред'являє попит не тільки на незайняту робочу силу, а й на працюючих, тобто найманих працівників, пропонуючи їм більш вигідні умови. Водночас наймані працівники під впливом конкурентної боротьби за престижні робочі місця постійно знаходяться під загрозою звільнення. Намагаючись зберегти власне робоче місце, вони прагнуть до підвищення кваліфікації та продуктивності праці; їхня робота залежить від рівня особистої конкурентоспроможності.

Таким чином, конкуренція на ринку праці (з позиції попиту) розглядається як відносини суперництва між роботодавцями з приводу володіння та розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня за умов відповідної оплати їхньої праці. Конкуренція на ринку праці (з позиції пропозицій) – це відносини суперництва між найманими працівниками за збереження за собою робочого місця, яке відповідає їхнім вимогам до рівня оплати праці, та можливостям професійної реалізації. Конкурентні відносини між роботодавцями стимулюють їх до збільшення заробітної плати, покращення умов праці, задоволення соціальних потреб працюючих. Конкуренція між працівниками є стимулом для підвищення кваліфікації, фізичного, інтелектуального та духовного розвитку, тобто досягнення вищого рівня власної конкурентоспроможності<sup>27</sup>.

Від балансу інноваційних підприємств та працівників на ринку інноваційної праці значною мірою залежить його ефективне функціонування та розвиток. Отже, інноваційні працівники не лише пропонують свої трудові послуги, а й висувають високі вимоги до власного робочого місця. Їх вирізняють такі професійно важливі якості, як: високий професіоналізм, новаторство, превалювання моральних цінностей, значний ступінь свободи й незалежності, самоорганізація та самодостатність, спрямованість на втілення в практику своїх інноваційних ідей. У цьому контексті інноваційний потенціал підприємств передбачає наявність різного роду ресурсів, необхідних їм для виконання інноваційних завдань. Насамперед, підприємства мають бути забезпечені матеріальними, фінансовими, кадровими, інтелектуальними, науково-технічними, інформаційними ресурсами. За відсутності хоча б одного з них виконання поставлених інноваційних завдань стає неможливим.

У визначенні поняття «інноваційний потенціал працівників» варто враховувати сутнісну характеристику трудового потенціалу.

<sup>26</sup> *Петрова І.* Ринок інноваційної праці: тенденції реформування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–8.

<sup>27</sup> *Добренко О. О.* Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці // О.О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.

Поняття «трудовий потенціал» увійшло в економічний обіг у зв'язку з постіндустріальним розвитком та змінами в системі використання якісних трудових ресурсів. Результати аналізу праць з проблем трудового потенціалу свідчать про те, що дослідники неоднозначно підходять до його трактування, надаючи змісту цього поняття такі смисли: сукупність працездатного населення з певною професійно-кваліфікаційною підготовкою; трудові можливості, що сформовані та формується у певних виробничих відносинах і умовах відтворення та, в разі відповідності сучасним технологіям, можуть бути ефективно використані у виробничій діяльності<sup>28</sup>; заснована на професійних знаннях, практичних навичках, особистих та психофізіологічних характеристиках працівників, здатність персоналу реалізовувати цілі підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному та організаційному забезпеченні процесу праці<sup>29</sup>; здатність населення до активної трудової та інноваційної діяльності тощо<sup>30</sup>.

Узагальнюючи існуючі визначення, Т. Синиця пропонує доповнити зміст поняття «трудовий потенціал» сукупністю можливостей працівників (особистих, професійних, ділових, психофізіологічних), що формують здатність персоналу підприємств здійснювати трудову, інноваційну діяльність із врахуванням вимог сучасних виробничих технологій<sup>31</sup>.

У сучасних умовах формуються нові підходи до визначення змісту поняття «трудовий потенціал». Вони, насамперед, враховують відповідність вимог техніки й технологій здібностям і можливостям працівників, що особливо важливо в умовах інноваційної професійної діяльності. На думку автора, трудовий потенціал (ресурси) доцільно розглядати як економічну категорію, що відображає потенціал здатності населення країни до інноваційної праці, який суспільство має у своєму розпорядженні на певний момент часу.

---

<sup>28</sup> Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Т.В. Синиця. – Харків. – 2004. – 20 с.

<sup>29</sup> Радько С. Г. Формирование механизма устойчивого функционирования предприятия на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом: автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / С. Г. Радько. – Москва, 2007. – 35 с.

<sup>30</sup> *Стратегія інноваційного розвитку* України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: проект [електронний ресурс] – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/article?\\_id+47920](http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/article?_id+47920). (дата звернення 25.03.2012). – мова укр.

<sup>31</sup> Там само.

Концептуальною основою відтворення трудового потенціалу є інтегрований підхід, згідно з яким уможливаються процеси формування та розвитку трудової активності й інноваційного потенціалу працівників підприємств, їхніх розумових й інтелектуальних здібностей тощо. У цих процесах важливу роль відіграють елементи суспільного відтворення – інноваційні досягнення в освіті, науці, техніці, економіці тощо. У відтворенні трудового потенціалу необхідним є: здійснення аналізу зайнятості, у тому числі продуктивної, а також трудової міграції, удосконалення системи показників, що визначають попит, пропозицію і кон'юнктуру ринку інноваційної праці; вивчення впливу діючих систем оплати праці на розвиток ринку праці; дослідження результатів і наслідків функціонування ринку праці; дослідження економічної активності й територіальної мобільності працівників тощо. За цих умов ринок трудового потенціалу розглядається як відносини між суб'єктами інноваційної праці в процесі трудової діяльності з метою задоволення потреб працівників, підприємств, галузей економіки і суспільства в цілому.

Україна володіє значним трудовим потенціалом, перетворення якого на людський капітал (тобто капіталізація трудового потенціалу) зумовлює необхідність залучення значних інвестицій. Йдеться про фінансові ресурси для створення правових, економічних, соціальних й організаційних засад щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу<sup>32</sup>. Це дасть змогу поліпшити природну базу формування трудового потенціалу; модернізувати освітню базу; підвищити рівень зайнятості населення, їхніх трудових доходів; знизити ризики втрати здоров'я і життя працівників підприємств; удосконалити процедуру захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудова відносин. Наразі мова йде про цілеспрямоване капіталовкладення в удосконалення якісних параметрів людини, насамперед, її рівня освіченості, інтелекту, творчого потенціалу, фізичного та психічного здоров'я, системи мотивації, ціннісних установок тощо. Зокрема, *індивідуальне* інвестування спрямовується на збільшення індивідом власного трудового потенціалу за допомогою додаткових вкладень у професійну освіту і навчання, що сприяє зростанню продуктивності праці й, у кінцевому підсумку, до збільшення рівня його заробітної плати. За умови *корпоративного* інвестування забезпечується збільшення продуктивності праці внаслідок зростання рівня фінансування розвитку трудового потенціалу. Це стимулює роботодавців до збільшення відрахувань на професійну освіту і навчання своїх працівників, що сприяє економічному зростанню й самих підприємств. *Макроекономічне* інвестування позитивно впливає на екстенсивне збільшення трудо-

<sup>32</sup> Кір'ян Т. Проблемні питання «капіталізації» людського ресурсу в Україні / Т. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 10–14

вого потенціалу за допомогою залучення значної кількості суб'єктів у процес фінансування професійної освіти і навчання, що, зрештою, приводить до зростання кількості конкурентоспроможного персоналу підприємств і, найголовніше, до збільшення ВВП.

Прогностичні напрями розвитку трудового потенціалу підприємств викладені у Стратегії «Україна 2020: стратегія національної модернізації». Серед її завдань важливими є: підвищення технологічного рівня вітчизняних підприємств, підтримка досягнутого рівня зайнятості населення та сприяння розширенню сфери застосування праці економічно активного населення<sup>33</sup>. Водночас, у Стратегії відсутня конкретизація тактики створення нових робочих місць: де створювати – у яких регіонах та в яких галузях; яким чином створювати – джерела інвестицій; для чого створювати – під які потреби (в тому числі, у професійному розрізі); якими мають бути якісні параметри створюваних робочих місць – рівень кваліфікації, заробітна плата, умови праці<sup>34</sup>. У зв'язку з цим актуалізується необхідність доповнення Стратегії положеннями щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення шляхом створення нових робочих місць, у тому числі, у високотехнологічних галузях національної економіки. Одним із можливих механізмів стимулювання цих процесів є ефективна взаємодія держави і бізнесу, запровадження інноваційних систем управління персоналом підприємств.

## 1.2. Інноваційні засади управління персоналом підприємств

До основних ознак інноваційного розвитку національної економіки належать: домінування у структурі ВВП високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частини національного доходу за рахунок інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основну вартість яких складають нематеріальні активи, тобто інтелектуальна складова<sup>35</sup>, а також переважання п'ятого і перехід до наступного, шостого укладу. І хоча він

---

<sup>33</sup> «Україна 2020: стратегія національної модернізації» [електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://old.radakmu.org.ua/file/Strategy%202020.doc>. – мова укр.  
[http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/article?\\_id+47920](http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/article?_id+47920) (дата звернення 25.03.2012). – мова укр.

<sup>34</sup> Колешня Л. Сучасні проблеми формування системи робочих місць в умовах інноваційного розвитку економіки / Л. Колешня, Н. Анішина // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 2. – С. 9–15.

<sup>35</sup> Пальчевич Г. Т. Стратегічне управління інноваційним розвитком економіки / Г. Т. Пальчевич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 7 (134). – С. 64–68.

поки що формується у світі, це відкриває для України можливість випереджувального економічного зростання на основі підвищення уваги до наукоємних галузей промисловості, оскільки саме вони є базою для генерації нових ідей та їх втілення у високі виробничі технології й інновації.

Для статистичного розподілу виробництв за технологічними рівнями використано підходи, що застосовуються Організацією економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР). Тут використовується принцип поділу промислових виробництв на групи з огляду на сучасність технологій: високотехнологічні, середньотехнологічні, низькотехнологічні, інші виробництва промисловості. Така класифікація фактично збігається з класифікацією за технологічною специфікою. Високотехнологічні галузі відповідають п'ятому рівню, середньотехнологічні – четвертому, низькотехнологічні – третьому рівню. До речі, класифікація технологій, застосована ОЕСР, узгоджена з Міжнародною стандартною галузевою класифікацією всіх видів економічної діяльності (ISIC 2), створеною для задоволення потреби у міжнародному порівняльному аналізі<sup>36</sup>.

Відповідно, забезпечення інноваційного характеру розвитку галузей економіки зумовлює необхідність: спрямування державної політики та законодавства на стимулювання інноваційних процесів; визначення науки і освіти як пріоритетних сфер державної підтримки; переважання інтелектуального характеру праці над індустріальним; розвиток інтегрованих технологій та високовартісної робочої сили<sup>37</sup>.

За цих умов стратегічним ресурсом інноваційної моделі національної економіки є організаційні форми високотехнологічного виробництва (технопарки і технополіси, венчурні фірми, бізнес-інкубатори, інноваційні компанії, у тому числі регіональні). Від рівня їх інноваційної активності, місця на ринку наукоємної продукції безпосередньо залежать: соціально-економічний розвиток країни, рівень добробуту громадян, місце країни в міжнародному поділі праці, стратегічні переваги перед іншими державами, а відтак, – і національна безпека. За методологією, прийнятою в країнах ОЕСР, до високотехнологічних належать виробництва, в яких відношення витрат на НДДКР до вартості випущеної продукції перевищує 3,5%. За іншими джерелами інформації, високотехнологічними вважаються ті галузі, де наукоємність складає не менше 4%.

---

<sup>36</sup> *Базилевич В. Д.* Філософія економіки. Історія / В.Д. Базилевич, В.В. Ільїн. – К.: Знання ; М.: Рыбари. – 2011. – 927 с.

<sup>37</sup> *Закон України* «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – мова укр.

До високотехнологічного сектора входять такі галузі промисловості: виробництво літальних апаратів, включаючи космічні; фармацевтичне виробництво та виробництво електричного, електронного й оптичного устаткування (крім виробництва електричних машин та устаткування). Саме ці галузі створюють техніко-технологічну базу динамічного і прогресивного розвитку всіх секторів і сфер діяльності економіки тієї чи іншої країни. У високотехнологічних галузях застосовуються якісно нові принципи організації праці та виробництва; створюються ефективні технології; виробляються найсучасніші види техніки<sup>38</sup>. До складу так званого високотехнологічного комплексу країни, що забезпечує національній економіці інноваційну спрямованість її галузей, входять інноваційно активні підприємства. Сюди належать підприємства (об'єднання підприємств) будь-якої форми власності, якщо більше 70% обсягу їх продукції (у грошовому вимірі) за звітний податковий період є інноваційним.

Нині в Україні інноваційну діяльність здійснює лише кожне одинадцятье підприємство, що становить 9%, а в розвинених країнах світу від 50 до 90% приросту ВВП забезпечується саме завдяки інноваціям. За останні 15 років кількість працівників інноваційної сфери в США та Західній Європі збільшилась у 2 рази, в Південно-Східній Азії – у 4 рази. В Європейському Союзі частка інноваційно активних промислових підприємств становить понад 50%<sup>39</sup>. Згідно з Концепцією розвитку національної інноваційної системи, в Україні до 2021 р. їх має стати на 51% більше, а випуск ними високотехнологічної промислової продукції – зрости на 50%, відповідно, на експорт – у п'ять–сім разів<sup>40</sup>. Рівень інноваційної активності промислових підприємств повністю залежить від обраної стратегії й реалізації інноваційних процесів. У зв'язку з цим ступінь інтегрованості елементів у інноваційних процесах та їх ефективність залежать від узгодженості й правильного вибору параметрів інноваційної стратегії, впровадження її через механізми та інструменти державного регулювання, що не можна зробити без визначення і врахування чинників, котрі впливають на інноваційну активність вітчизняних підприємств. Завданням цієї стратегії має стати створення виробництв, що реалізують новітні технологічні уклади, та їх вихід на внутрішній і зовнішній ринки з наукоємною продукцією

<sup>38</sup> *Кваша Т. К.* Інноваційна діяльність промислових підприємств України за технологічними секторами / Т. К. Кваша, Г. В. Карп'юк // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 5 (144). – С. 115–123.

<sup>39</sup> *Федулова Л. І.* Концептуальна модель інноваційної стратегії України / Л. І. Федулова // Економіка і прогнозування. – 2012. – № 1. – С. 87–100.

<sup>40</sup> *Концепція розвитку національної інноваційної системи* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D1%80>. – мова укр.



світового рівня. Очікуваним результатом має бути реалізація в промисловості України конкурентних переваг у перспективних секторах ринку, де вітчизняна продукція не була раніше представлена, а також формування нових сфер попиту, в задоволенні яких вітчизняна наукоємна продукція відігравала би домінуючу роль<sup>41</sup>.

Як зазначає Л. Федулова, застосування інноваційних чинників при формуванні стратегії розвитку в розвинених країнах набуло першочергового значення. Це пояснюється тенденціями світової економіки, зокрема такими: якісний людський капітал стає найважливішою характеристикою світового інноваційного розвитку, а мобільність висококваліфікованого персоналу забезпечує процеси поширення знань, сприяючи підвищенню рівня конкурентоспроможності; роль інформаційних технологій у процесі поширення знань для подальшого зростання інноваційної активності стає дедалі актуальнішою; глобалізація змушує компанії конкурувати на більш високих рівнях технологій і водночас стимулює процеси спеціалізації та локалізації інновацій; країни, що реалізували концепцію національної інноваційної системи, зуміли за короткий період часу створити ефективні інноваційні економіки, які містять механізми взаємодії держави, бізнесу, науки й освіти та досягли збільшення загальної наукоємності ВВП; скорочення частки державного сектора в умовах стабілізації або скорочення «державного замовлення» в науці з національних бюджетів тощо<sup>42</sup>. У зв'язку з цим держава повинна сприяти зростанню інноваційної активності підприємств, компаній, підвищенню результативності їх інноваційної діяльності, а підприємства мають визначати конкретні шляхи і форми інноваційної діяльності. У цьому контексті важливе значення надається дієвим системам управління інноваційними процесами, у тому числі, управління персоналом підприємств.

Необхідність удосконалення управління персоналом підприємств зумовлена, насамперед, вимогами міжнародних стандартів якості, що передбачають використання конкретних вимірних і визначених у часі цілей, а також потребою прийняття управлінських рішень на основі об'єктивної та оперативної інформації про ефективність кадрових процесів<sup>43</sup>. За цих умов розвиток системи управління персоналом підприємств доцільно розглядати як цілеспрямовану діяльність пра-

---

<sup>41</sup> Шевчук С. В. Стратегія та чинники підвищення інноваційної активності у промисловості України / С. В. Шевчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 5 (144). – С. 62–66.

<sup>42</sup> Федулова Л. І. Підходи до формування дієвої інноваційної стратегії України / Л. І. Федулова // Наука та інновації. – 2009. – Т. 5. – № 3. – С. 5–15.

<sup>43</sup> Закон України «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – мова укр.

цівників усіх структурних підрозділів цих підприємств, що включає розроблення стратегії кадрової політики та концепції управління персоналом. Їх реалізація досягається шляхом приведення у відповідність до вимог ринку інноваційної праці цілей, форм, методів і процедур управління персоналом, а також можливості їх трансформації<sup>44</sup>.

Від характеру технологічних процесів і функціональних дій персоналу підприємств залежить інноваційний потенціал конкретного підприємства. Використання висококваліфікованим персоналом найвищих технологічних досягнень створює можливості для розвитку інноваційних процесів та підвищення конкурентоспроможності підприємств і, зрештою, країни в цілому. Водночас, на більшості вітчизняних підприємств управління персоналом ще недостатньо ефективне. Це пов'язано з тим, що надто складно знайти відповідно підготовлених фахівців, доводиться власними силами готувати їх для потреб підприємства: працівники володіють високим рівнем інтелекту, їхня реакція на процеси виробництва емоційно усвідомлена, відтак, взаємодія між керівництвом підприємства і робітниками є двосторонньою; працівники схильні до постійного самовдосконалення і саморозвитку, що є запорукою підвищення ефективності діяльності підприємства; трудове життя людини триває в сучасному суспільстві 30–50 років, тобто відносини між працівником і підприємством можуть бути довготерміновими; люди приходять до підприємства усвідомлено, з чітко визначеними цілями та чекають від нього допомоги або можливості реалізації цих цілей; при звільненні працівника підприємство втрачає не лише фахівця з набутим досвідом, а й, фактично, знижує свій людський потенціал, а також стикається із загрозою втрати конфіденційної інформації<sup>45</sup>.

З огляду на те, що інноваційні процеси – це процеси, в ході яких інновації перетворюються з ідеї на конкретний продукт, технологію чи послугу та поширюються при практичному використанні, більшість підприємств зацікавлені в таких системах управління, які сприяли б здійсненню якісного контролю за перебігом інноваційних процесів, прийняттю ефективних управлінських рішень<sup>46</sup>. Йдеться про *інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів та бюджетування інноваційних процесів*. Зокрема, *інноваційний менедж-*

<sup>44</sup> *Стеценко Н. А.* Формування системи управління персоналом підприємств машинобудування: автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (машинобудування)» / Н. А. Стеценко; Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2008.

<sup>45</sup> *Шира Т. Б.* Кадрова безпека: методичні засади гарантування / Т. Б. Шира // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 4 (155). – С. 206–209.

<sup>46</sup> *Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: монографія* / за ред. З. С. Варналія. – К.: НІСД. – 2007. – 820 с.

*мент* як підсистема управління інноваційними процесами широко застосовується в діяльності підприємств, для яких характерне: створення новітньої техніки, виробничих технологій та пов'язаної з їх використанням інфраструктури; модернізація технологічних процесів; розроблення нових принципів організації праці; наявність капіталу і трудового потенціалу з відповідним рівнем професійної компетентності.

Значущість *інноваційного менеджменту* полягає в одержанні найоптимальнішим способом економічних результатів діяльності підприємств шляхом: прогнозування інновацій, можливих техніко-технологічних змін; планування інноваційної діяльності; організації інноваційних процесів; координації діяльності всіх ланок системи управління, окремих спеціалістів; мотивації і стимулювання працівників підприємств до створення інновацій; контролю за реалізацією інноваційних процесів<sup>47</sup>. Зміст *інноваційного менеджменту* позначається на результатах виробничої діяльності персоналу підприємств. Йдеться про розроблення і запровадження інноваційної продукції з метою надання їй більшої оригінальності; зняття з виробництва застарілої продукції, залучення до виробничої діяльності нових ресурсів і нових технологій; освоєння нових методів організації виробництва та праці персоналу підприємств тощо<sup>48</sup>. Це, в свою чергу, потребує створення високопродуктивних робочих місць і, відповідно, забезпечення їх кваліфікованими працівниками, здатними працювати у постійно технологічно поліпшуваних умовах, демонструючи ключові та професійні компетенції з урахуванням вимог і специфіки інноваційних та виробничих процесів.

Особливе значення надається здатностям персоналу працювати на підприємствах, що функціонують у системі «аутсорсінгу». Йдеться про передачу деяких функцій організації зовнішнім виконавцям (аутсорсерам, субпідрядникам, висококваліфікованим працівникам іншої фірми) або відмову компанії від власного бізнес-процесу і придбання послуг із реалізації цього бізнес-процесу в іншій, спеціалізованій організації тощо.

Для підприємств наукоємних галузей аутсорсінг стає однією з ефективних форм промислової реструктуризації. До основних чинників діяльності підприємств у системі аутсорсінгу належать: відсутність у них власного дорогого устаткування (придбання якого часто недоцільне); сезонні коливання попиту на продукцію; висока динамічність

<sup>47</sup> *Захарченко В. І.* Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки: навч. посіб. / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К.: Центр учб. літ.-пр. – 2012. – 456 с.

<sup>48</sup> *Федулова Л. І.* Менеджмент організацій: підручник / Л. І. Федулова. – К.: Либідь. – 2004. – 448 с.

інноваційних процесів, що виявляється в постійному оновленні його елементів (об'єктів досліджень, розробок і виробництва, технологій, схемних і конструктивних рішень, інформаційних потоків); високі трансакційні витрати; потреба в отриманні повної і достовірної інформації про новий напрям у найкоротші терміни<sup>49</sup>.

Зауважимо, що аутсорсінг персоналу тільки починає використовуватися в управлінській діяльності вітчизняних компаній, а в США й Західній Європі він приносить аутсорсінговим компаніям дохід понад 60 млрд доларів щороку. Аутсорсінг персоналу використовується за умови необхідності залучення робітників і фахівців зі сторони для виконання термінової роботи або тимчасових завдань. До характерних рис аутсорсінгу належить залучення до роботи спеціалістів необхідної кваліфікації і кількості та на певний строк. Зацікавленість компанії 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 з якихось причин не підходить.

Результати досліджень свідчать, що більше 1% зайнятих людей у Західній Європі й США входять до штату компаній, що спеціалізуються винятково на лізингу персоналу<sup>50</sup>. На відміну від країн Західної Європи й США, в Україні практично немає чисто лізингових компаній, що 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 діяльності персоналу підприємств.

В управлінні інноваційними процесами й, зокрема, персоналом підприємств важливим є *бізнес-планування інноваційних проектів*. Його суть полягає в проектному підході до розв'язання завдань виробничого та організаційного характеру. При цьому *бізнес-планування інноваційних проектів* розглядається як система взаємопов'язаних цілей і програм їхнього досягнення, що є комплексом науково-дослідних, дослідно-конструкторських, виробничих, організаційних, фінансових, комерційних та інших заходів, відповідним чином організованих, оформлених проектною документацією, які забезпечують ефективне вирішення конкретного науково-технічного завдання (проблеми), ви-

<sup>49</sup> Жарінова А. Г. Модель оцінки доцільності аутсорсінгу знань у процесі розвитку персоналу / А. Г. Жарінова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 9 (124). – С. 209–213.

<sup>50</sup> *Promotion* [електронний ресурс] Аутсорсинг персонала, временный персонал, лизинг персонала. – Режим доступа:

<http://freshout.ru/>. – мова рос.

раженого в кількісних показниках, і приводять до інновації<sup>51</sup>. На думку А. Череп, *бізнес-планування інноваційних проектів* треба розуміти як інструментарій управління окремими проектами, що мають на меті планування, розроблення і впровадження інноваційних ідей, виробництво інноваційних товарів<sup>52</sup>. За цих умов для підприємств значущими об'єктами управління є бізнес-плани або інноваційні проекти професійного розвитку їхнього персоналу.

Найбільш ефективною системою управління інноваційними процесами на підприємствах, у тому числі управління персоналом, є їх *бюджетування*. Воно слугує, насамперед, інструментом фінансового планування, визначення ресурсів підвищення ефективності виробничої діяльності та інноваційного розвитку персоналу, а також засобом удосконалення ринкових відносин тощо<sup>53</sup>. Окрім того, *бюджетування* можна уявити як управлінську технологію, згідно з якою забезпечується ефективне використання матеріальних і людських ресурсів у реалізації інноваційних процесів. Це, як стверджує А. Череп, допоможе охопити всі функціональні сфери діяльності підприємств, у тому числі управління персоналом<sup>54</sup>. До стратегічних цілей бюджетування управління персоналом входить: формування кадрового складу відповідно до профілю виробничої діяльності та професійно-кваліфікаційної структури; створення необхідних умов для всебічного й гармонійного розвитку людини, реалізації її професійних знань, здібностей та навичок у процесі виробничої діяльності; забезпечення неухильного підвищення продуктивності і якості праці; розвиток спеціальних здібностей та безперервне удосконалення професійної майстерності працівників на основі високої професійної підготовки і культури; систематичне оновлення та розширення професійних знань, умінь і навичок усіх категорій працівників, сприяння постійному професійно-кваліфікаційному розвитку кадрів тощо<sup>55</sup>.

<sup>51</sup> Дудар Т. Г. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / Т. Г. Дудар, В. В. Мельниченко. – Тернопіль: Екон. думка. – 2008. – 250 с.

<sup>52</sup> Череп А. В. Управління інноваційними процесами на підприємстві: сучасні підходи та перспективи / А. В. Череп, В. О. Лігузова // Формування ринкових відносин. – 2014. – № 4 (155). – С. 43–46.

<sup>53</sup> Ткаченко С. А. Функціональна підсистема «бюджетування» в забезпеченні інноваційного розвитку промислового підприємства / С. А. Ткаченко // Екон. науки: Серія «Облік і фінанси». – Вип. 7 (25). – Ч. 5. – 2010.

<sup>54</sup> Череп А. В. Управління інноваційними процесами на підприємстві: сучасні підходи та перспективи / А. В. Череп, В. О. Лігузова // Формування ринкових відносин. – 2014. – № 4 (155). – С. 43–46.

<sup>55</sup> Щекін Г. В. Социальная теория и кадровая политика: монография / Г. В. Щекін. – К.: МАУП. – 2000. – 576 с.

Не менш важливим компонентом інноваційного управління персоналом є: маркетинг персоналу, що включає аналіз ринку праці, формування системи найму та використання персоналу, дослідження суб'єктів ринку, визначення вимог до персоналу; проектування форм і методів добору, оцінювання й атестації персоналу тощо<sup>56</sup>. У цьому контексті важливо, щоб розвиток системи управління персоналом ґрунтувався як на загальних, так і спеціальних принципах управління персоналом. Із загальних принципів В. Ковальова виділяє системність, гуманізацію, а зі спеціальних – корпоративний демократизм, конкурентоспроможність, соціальне партнерство, професіоналізм, соціальну відповідальність, ефективність<sup>57</sup>. Наприклад, згідно з принципом соціальної відповідальності, уможливорюється реалізація соціально-відповідальної політики підприємств щодо розвитку персоналу як такої, що є джерелом стабільності підприємств, лояльності працівників і стимулом до дій, спрямованих на розвиток і професійне зростання працівників конкретного підприємства, формуючи в них водночас почуття соціальної захищеності<sup>58</sup>.

Розвиток персоналу підприємств на засадах соціальної відповідальності уможливорює підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, зростання професіоналізму працівників. Нині в багатьох розвинутих країнах світу соціальна відповідальність функціонує як стійкий соціальний інститут, що водночас є і людиноорієнтованим, і раціональним, й ефективним. Формування і розвиток цього інституту є реакцією на необхідність вирішення гострих економічних, екологічних, соціальних, соціокультурних та інших проблем сьогодення<sup>59</sup>.

У забезпеченні ефективного управління персоналом підприємств важливу роль відіграє принцип зворотного зв'язку. Суть цього принципу в тому, що керівні впливи суб'єкта управління на соціальну систему як об'єкт цього управління та відповідна командна інформація мають формуватися винятково на основі даних, що надходять від об'єкта управління до його суб'єкта і свідчать про стан об'єкта, харак-

<sup>56</sup> *Мажура І. А.* Стратегічне управління персоналом підприємств / І. А. Мажура, С. М. Невмержицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 4 (155). – С. 203–206.

<sup>57</sup> *Ковальова В. І.* Управління поведінкою персоналу виробничої організації: автореф. дис. ... канд. економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В.І. Ковальова ; Харків. нац. екон. ун-т. – Х., 2008.

<sup>58</sup> *Гришнова О.* Розвиток персоналу як пріоритетний напрям реалізації соціальної відповідальності бізнесу / О. Гришнова, І. Когут // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 10–15.

<sup>59</sup> *Колот А. М.* Наука про працю: теоретико-методологічне оновлення / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 45–49.

тер його функціонування й реакцію на ті чи інші керівні впливи та зовнішні збурення<sup>60</sup>. Йдеться про зміну напрямів інформаційних потоків в управлінській взаємодії, що надає їй суб'єкт-суб'єктного характеру.

Принцип зворотного зв'язку в управлінні персоналом підприємств виявляється в тому, що підприємства, тісно взаємодіючи між собою у процесі трудової діяльності, не тільки виконують роботу, створюють новий продукт та надають послуги, а й формують вільні економічні відносини як зовнішні (між виробниками), так і внутрішні (між співробітниками), спрямовані на творчу, виробничу й організаційну роботу всього підприємства. Удосконалення процесу планування та управління персоналом позитивно позначатиметься на ефективній діяльності підприємств, досягненні ними необхідного рівня кадрової безпеки, що охоплює організацію системи найму та професійного навчання працівників. У цих процесах особливе значення має мотивація до праці як найважливіша функція інноваційного менеджменту, що полягає в заохоченні працівників досягати визначених підприємствами виробничих цілей через систему спонукальних чинників (мотивів, потреб, стимулів тощо), а також значного зростання професійної активності працівників.

Визначальними внутрішніми чинниками мотивації праці є: участь персоналу в інноваційних виробничих процесах, високий рівень їхньої відповідальності, можливість самореалізації, задоволення від виконаної роботи та її результатів, взаємоповага, взаєморозуміння, продуктивна комунікація між колегами, персоналом усіх рівнів, визнання заслуг і переваг професійної діяльності працівників керівництвом, самоповага, лідерство, особистий авторитет<sup>61</sup>. На думку О. Гольдфарба, підґрунтям мотивації праці є прагнення працівників до творчості й задоволення особистісних потреб. До таких потреб учений включає: матеріальну або натуральну винагороду за працю, оскільки це є засобом існування; змістовну і цікаву працю, що сприяє самореалізації людини; суспільно корисну працю, адже те, на що витрачено фізичну і розумову енергію, має бути комусь потрібне; досягнення відповідного соціального статусу (повага, визнання, службове просування); духовну діяльність людини, що включає не лише інтелектуальну (освіту, підвищення кваліфікації тощо), а й інші види діяльності, що породжуються внутрішнім станом людини (користування культурним надбанням, есте-

---

<sup>60</sup> *Кремень В. Г.* Філософія управління: підруч. / В. Г. Кремень, С. М. Пазініч, О. С. Пономарьов. – Вид. 2-ге, доповн. і перероб. – Х.: НТУ: «ХПП». – 2008. – с. 129.

<sup>61</sup> *Андрусь О. І.* Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу / О. І. Андрусь // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 2 (153). – С. 119–123.

тичний розвиток); безпеку і захист трудової діяльності; раціональну інтенсивність праці тощо<sup>62</sup>.

Серед багатьох чинників мотивації інноваційної праці матеріальна винагорода не завжди є вирішальною для працівників інноваційно активних підприємств, оскільки йдеться про носіїв творчого потенціалу. Для них важливішими стають самореалізація, досягнення успіху в своїй професії, свобода у виборі роботодавця, умови праці та економічна незалежність у прийнятті рішень, вибір форм і методів професійного зростання в трудовому колективі, а також удосконалення особистісних і професійно важливих якостей.

Результатом управління персоналом на інноваційних засадах є інноваційна культура підприємств. Згідно з Законом України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», інноваційна культура розглядається як складова інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної та соціально-психологічної підготовки особистості й суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах<sup>63</sup>. Інноваційна культура підприємств повинна забезпечувати сприйняття персоналом нових ідей, здатність і готовність підтримувати та реалізовувати нововведення. Вона відображає ціннісну орієнтацію персоналу, закріплену знаннями, уміннями і навичками, а також мотивами та нормами поведінки.

Принагідно зазначимо, що інноваційна культура як особлива форма людської культури породжує тісний взаємозв'язок з іншими її формами, насамперед, із правовою, управлінською та організаційною. Розвиток інноваційної культури виступає могутнім організаційно-управлінським і правовим імпульсом для роботи механізму саморегулювання працівників на підприємстві, що породжує організацію, упорядкований процес із певною структурою відносин, правил поведінки та відповідальністю працівників<sup>64</sup>.

Інноваційна культура вітчизняних підприємств формується на основі високорозвинених організаційної та корпоративної культур. Зокрема, про високий рівень організаційної культури свідчить: вмотивованість працівників до набуття нових знань і розроблення інновацій;

---

<sup>62</sup> Гольдфарб А. Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А.Г. Гольдфарб // Науч.-тех. сб. «Коммунал. хоз-во городов». – 2004. – Вип. 59. – С. 231–238.

<sup>63</sup> Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 № 433-IV [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>. – мова укр.

<sup>64</sup> Ганущак-Єфіменко Л. М. Інноваційна культура як напрям управління розвиток інноваційного потенціалу підприємств / Л. М. Єфіменко, А. О. Сігайов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 2 (141). – С. 58–61.



націленість на результат; якісна робота в команді; прагнення досягти високого професіоналізму; спілкування з колегами на семінарах, виставках, конференціях (поза роботою); свобода висловлювання думок, ідей; свобода творчості<sup>65</sup>. У той же час рівень корпоративної культури підприємств виявляється через систему відносин персоналу підприємств, що характеризуються їхнім ставленням до своєї професійно-трудової діяльності, до підприємства як до об'єктивної умови її здійснення, функціональними і міжособистісними відносинами працівників, суб'єктною умови реалізації свого ставлення до інноваційної діяльності та до підприємства<sup>66</sup>.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що серед основних чинників, які впливають на інноваційну активність вітчизняних підприємств, є наявність висококваліфікованого персоналу, задіяного в розробленні й запровадженні сучасних виробничих технологій та інших інновацій. Відповідно, використання інноваційних систем управління персоналом підприємств уможливорює діяльність керівного складу з розроблення і реалізації Стратегії кадрової політики (планування, формування, перерозподіл, раціональне використання й адаптація працівників на робочому місці), а також сукупність комплексних управлінських дій, спрямованих на розвиток конкурентоспроможного і професійно мобільного трудового потенціалу, підвищення рівня його професійної компетентності, кваліфікації, професійно важливих якостей, у тому числі позитивної мотивації до інноваційної праці та безперервного професійного вдосконалення.

### **1.3. Професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств**

Економічний розвиток підприємств у сучасних умовах господарювання визначається наявністю кваліфікованого персоналу з високим рівнем готовності до змін у характері та змісті професійної діяльності. Йдеться про готовність персоналу до техніко-технологічних змін на підприємствах, зумовлених модернізаційними процесами, розширенням інформаційно-комунікаційних та інших сфер економіки й, відповідно, збільшенням частки інтелектуальної та творчої праці. У зв'язку з цим для сучасних вітчизняних підприємств стратегічним завданням є створення ефективних систем професійного розвитку персоналу, що охоплюють процеси їх адаптації та безперервного професійного навчання на виробництві. Успішна реалізація програм професійного розвитку персоналу позитивно позначається на підвищенні

---

<sup>65</sup> Robbins S.P. Essentials of Organizational Behavior. – N.J.: Hall, 1992. – 346 p.

<sup>66</sup> Ситницька О. І. Елементи корпоративної культури та їхній взаємозв'язок / О. І. Ситницька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 10 (137). – С. 17–22.

конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників на внутрішньому та зовнішньому ринках.

До важливих чинників конкурентоспроможності персоналу на внутрішньому ринку праці віднесено: соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан працівників: стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого транспорту; соціально-психологічні якості, життєво-цільові установки, схильності й звички, ступінь політичної зрілості, релігійності, комунікабельності, менталітету, самодисципліни, знання іноземних мов; творчі здібності – спеціальність, освіта, рівень кваліфікації, володіння суміжними професіями, здатність до освоєння нових знань, економіко-правова інформованість, ініціативність, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримки трудової дисципліни в колективі, мобільність тощо<sup>67</sup>.

На зовнішньому ринку праці конкурентоспроможність персоналу визначається здатністю до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів; знанням мови країни, працевлаштуванням тощо.

Конкурентоспроможність персоналу позначається на підвищенні рівня конкурентоспроможності підприємств та вимірюється ключовими показниками (індикаторами), що адекватно характеризують їхній стан і динаміку та використовуються для прийняття ефективних управлінських рішень. З огляду на ефект інноваційної діяльності, конкурентоспроможність підприємств має три складові: підвищення конкурентоспроможності товарів або послуг, що створює конкурентні переваги на найближчу і середньострокову перспективу; формування нових потреб, що уможливило конкурентні переваги на віддалену перспективу; підвищення ефективності виробництва, що трансформує конкурентоспроможність товарної маси в конкурентоспроможність підприємства<sup>68</sup>. Відповідно, конкурентоспроможність товарів або послуг визначається ступенем використання працівниками підприємств у процесі їх виготовлення передових науково-технічних рішень – результатів інтелектуальної діяльності. Це потребуватиме від них значної інтелектуальної та професійної мобільності, здатності генерувати нові ідеї, розв'язувати складні виробничі завдання.

У той же час результати аналізу існуючих підходів до професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств свідчать про значне

---

<sup>67</sup> *Добренко О. О.* Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці / О. О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.

<sup>68</sup> *Степанов О. П.* Інноваційний бізнес: кредитно-модульна система: навч. посіб. / О. П. Степанов, Н. П. Гончарова, Г. О. Андрощук. – К.: Книжкове вид-во НАУ. – 2007. – 420 с. (186 с.)

відставання їх від світових тенденцій. Так, в економічно розвинутих країнах частка нематеріального капіталу, до складу якого входить людський капітал, вже перевищує 80%<sup>69</sup>. В Україні цей показник нижчий на 30%. Відповідно, за індикаторами глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання персоналу підприємств, Україна займає 117-те місце серед 142-ох досліджених країн світу<sup>70</sup>. До причин, що ускладнюють цю ситуацію, варто віднести: збереження застарілої технологічної бази; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу технологічним змінам; низький рівень професійної мобільності; переважаючий попит та пропозиції малокваліфікованої праці; неконкурентоспроможність заробітної плати тощо<sup>71</sup>. Як наслідок, тільки 36% працівників трудяться за набутим фахом.

Результати опитування тих, хто перекваліфікувався, свідчать, що кожен другий з них не шкодує про це. Так, 44% офісних працівників упевнені, що вони зробили правильний вибір, а 11%, хоча й не задоволені новою роботою, однак раді, що не працюють за фахом, 16% задоволені новою роботою, хоча й дещо шкодують, що відмовилися від обраної професії. А тих, хто повністю розчарувався в новій сфері діяльності, небагато – 7%<sup>72</sup>. Це пояснюється низьким рівнем готовності персоналу підприємств до побудови та розвитку трудової кар'єри. Із опитаних працівників 44% не можуть оцінити власних перспектив розвитку трудової кар'єри, 37% – не володіють інформацією щодо перспективних посад на підприємствах, а 15% – не вміють планувати свою трудову кар'єру. У зв'язку з цим актуалізується необхідність модернізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників з метою підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцям в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками. Відповідно,

<sup>69</sup> *The changing wealth of nations: Total and per capita wealth of nations* [electronic resource]. – The World Bank, 2011. – Wealth of nations [XLS 655 KB]. – Accens mode:

<http://data.worldbank.org/cata-catalog/wealth-of-nations>. – мова англ.

<sup>70</sup> *The Global Competitiveness Report 2011–2012* / Klaus Schwab (ed.) // World Economic Forum. – Geneva, Switzerland. – 2011. – 527 p.

<sup>71</sup> Юрик Я. І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я. І. Юрик, В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–87.

<sup>72</sup> *Лише 36% українських працівників трудяться за фахом* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://ukurier.gov.ua/uk/articles/lishе-36-ukrayinskih-pracivnikov-trudyatsya-za-fah/>. – мова укр.

зростає необхідність оновлення змісту діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників, зокрема: розроблення поточних і 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 їхньої кваліфікації; комплектація навчальних груп; методичне забезпечення навчального процесу, розроблення робочих навчальних планів та програм; участь в організації роботи кваліфікаційних комісій; розроблення заходів щодо створення і розширення навчально-виробничої бази, придбання або виготовлення навчально-наочних посібників, обладнання і 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 й оцінювання ефективності роботи з професійного навчання персоналу; підготовка пропозицій з питань професійного навчання персоналу для включення їх у колективні угоди підприємства тощо<sup>73</sup>.

У професійному розвитку персоналу важливе значення має процес їхньої адаптації на підприємствах, під якою розуміють науково обгрунтовану систему заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особами професійної майстерності в конкретному виді професійної діяльності на робочому місці<sup>74</sup>. Як правило, період *адаптації* працівників до нових умов професійної діяльності на підприємствах триває упродовж року. Найскладнішими є перші два-три місяці, відповідно до індивідуальних психофізіологічних характеристик працівників. У зв'язку з цим для підвищення рівня адаптації персоналу на підприємствах розробляються адаптаційні програми, запровадження яких сприяє зниженню плинності кадрів, підвищенню продуктивності праці, мотивації працівників до безперервного професійного розвитку. Крім того, адаптаційні програми прискорюють звикання працівників підприємств до умов праці та вимог робочого місця; налагодження відносин у трудовому колективі; формування корпоративної культури; оволодіння новими компетентностями; отримання необхідної ін-

---

<sup>73</sup> *Закон України «Про професійний розвиток працівників»* // Довідник кадровика. – 2012. – № 3 (117). – С. 48–52.

<sup>74</sup> *Концепція державної системи професійної орієнтації населення* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п>. – мова укр.

формації щодо запропонованої посади, місця підприємства на ринку тощо<sup>75</sup>.

У підвищенні рівня адаптації працівників на підприємствах важливу роль відіграє система *наставництва*, згідно з якою навчання відбувається безпосередньо на робочому місці шляхом обміну знаннями, досвідом і власними технологіями роботи між досвідченими працівниками і їх стажерами. Наставництво є складним і багатограним процесом, у якому наставник може виступати як тренер, довірена особа, друг, партнер та ін. Воно може бути організоване як у формі «один на один», так і в формі «один наставник – колектив стажерів». Іноді наставництво відбувається так, що колектив досвідчених працівників бере шефство над новачками – колективне наставництво. Основними завданнями наставництва на виробництві є: підвищення професійного рівня працівників відповідно до потреб виробництва; закріплення молодих працівників на робочому місці та в трудовому колективі<sup>76</sup>.

Успішній реалізації цих завдань сприяє Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр., в якій основним напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, визначено «створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва»<sup>77</sup>. До переваг наставницької діяльності досвідчених працівників підприємств варто віднести: по-перше, забезпечення якості та ефективності професійного навчання молодих працівників з урахуванням реальних потреб й інтересів підприємств; по-друге, зменшення часу на освоєння нової техніки і виробничих технологій, витрат на навчання та підвищення кваліфікації працівників; по-третє, створення єдиного освітнього простору підприємств; по-четверте, прискорення адаптації молодих працівників до умов їхньої роботи на підприємствах, оволодіння ними виробничими функціями, галузевими та корпоративними стандартами.

У соціологічних дослідженнях виділяють три типи наставництва: корпоративне, кваліфікаційне і соціальне. Зокрема, *корпоративне* наставництво передбачає передачу корпоративних цінностей, знайомство з традиціями, історією підприємств, із передовиками виробництва. *Соціальне* наставництво спрямоване на розв'язання соці-

<sup>75</sup> Кир'янова О. Особистісні детермінанти професійної адаптації / О. Кир'янова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 6. – С. 44–46.

<sup>76</sup> Дрозач М. Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 6. – С. 47–51.

<sup>77</sup> Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. – мова укр.

альних і психологічних проблем молодих спеціалістів. *Кваліфікаційне* наставництво уможливує здійснення професійного супроводу молодих спеціалістів у процесі їхнього корпоративного навчання, здобуття професійної кваліфікації<sup>78</sup>.

До функцій сучасної наставницької діяльності О. Леонтєва відносить: *організаційно-управлінську*, згідно з якою передбачається управління процесом корпоративного навчання та командними проектами молодих працівників підприємств; *соціально-педагогічну*, спрямовану на соціально-професійну адаптацію молодих спеціалістів, виховання в них корпоративної культури і розкриття їхнього потенціалу щодо вибору індивідуальної траєкторії професійного розвитку; *організаційно-методичну*, що передбачає розроблення навчально-методичного забезпечення корпоративної підготовки молодих робітників підприємств, підготовку наставників; *інформаційно-консультативну*, згідно з якою уможливується систематичне передавання професійних знань і досвіду, збереження та примноження передового досвіду підприємств; *корекційно-реорганізуючу*, спрямовану на коригування та оновлення змісту й технологій корпоративного навчання молодих працівників з урахуванням вимог сучасного виробництва<sup>79</sup>.

Одним із сучасних напрямів наставництва досвідчених фахівців над молодими є *коучинг* – сукупність способів і прийомів впливу коучерів (наставників) на працівників з метою виявлення та максимальної реалізації їхнього потенціалу<sup>80</sup>. Коучинги бувають різних видів: зовнішній, внутрішній, усний, ілюстративний, комбінований, особистісний, інтернет-коучинг, професійно-діловий, виробничий, освітній, соціально-психологічний.

До основних етапів коучингу відносять: налагодження взаємовідносин між коучером і працівником для досягнення конкретної мети; визначення проміжних завдань: коучер спільно з працівником деталізує задачу на кожну конкретну зустріч, уточнює свої очікування від цієї зустрічі; вивчення ситуацій: на основі запитань, що ставляться працівнику, коучер прагне оцінити ставлення до неї, працівник досліджує ситуацію і висвітлює своє ставлення до неї разом з коучером; визначення внутрішніх і зовнішніх перешкод на шляху до досягнення мети: коучер прагне зрозуміти, що заважає працівнику в досягненні

<sup>78</sup> *Кадровая политика, ее роль и значение в стратегии фирмы [электронный ресурс].* – Режим доступа:

<http://allbest.ru/k-3c0b65625a3bc68a4c43b89521216c37.html>. – мова рос.

<sup>79</sup> *Леонтєва Е. Г.* Инновации в корпоративном непрерывном обучении / Е. Г. Леонтєва // Инновации в образовании. – 2012. – № 11. – С. 48–54.

<sup>80</sup> *Бала Р. Д.* Функціональне та змістове значення коучингу на підприємстві / Р. Д. Бала // Наук. вісник Нац. лісотех. ун-ту України. – Львів: РВВНЛТУУ. – 2010. – Вип. 10. – 360 с.

мети, і допомагає йому усвідомити ці перешкоди; аналіз потенційних можливостей для подолання перешкод: коучер ставить запитання, використовує інші методи, що мотивують працівника до пошуку рішень і подолання існуючих обмежень, коучер і працівник домовляються про те, що конкретно має бути розроблено до кожної їхньої зустрічі, зустріч коучера і робітника розпочинається з аналізу, що зроблено, що вдалося, і що можна було зробити краще.

У професійному розвитку персоналу підприємств важлива роль належить організації їхнього *професійного навчання*, що здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Професійне навчання на виробництві спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників підприємств різної форми власності та підпорядкування, формування в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивності праці й ефективної зайнятості<sup>81</sup>. Професійне навчання працівників носить безперервний та випереджувальний характер й організовується відповідним підрозділом підприємств чи службою управління персоналом на основі положень нормативно-правових актів у галузі освіти, праці та інших сфер, що регулюють суспільні відносини у сфері забезпечення роботодавців кваліфікованими та конкурентоспроможними на ринку праці працівниками. Водночас для працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів, фахівців, – перепідготовка, стажування, спеціалізація та підвищення кваліфікації може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах<sup>82</sup>.

У вирішенні цих завдань важлива роль надається спілкам роботодавців, які мають право: створювати навчальні заклади, центри незалежних експертиз; брати участь у роботі спеціально уповноваженого органу у сфері регулювання кваліфікацій, органів стандартизованого оцінювання та підтвердження професійних кваліфікацій; вносити в установленому порядку пропозиції щодо змін до Національного класифікатора України «Класифікатор професій» та Переліку напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; розробляти критерії ефективності системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, розширювати форми організації навчання

<sup>81</sup> *Положення про професійне навчання працівників на виробництві* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>. – мова укр.

<sup>82</sup> Закон України «Про вищу освіту» [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>. – мова укр.

працівників на виробництві з упровадженням сучасних інноваційних методик<sup>83</sup>.

Професійне навчання, що здійснюється на підприємствах, набуває особливого значення в реалізації стратегії розвитку організації, виходячи з її внутрішніх ресурсів<sup>84</sup>. У даній стратегії визначаються концептуальні засади розвитку професійного навчання персоналу підприємств, особливо в частині забезпечення якості *професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників* із врахуванням вітчизняних та міжнародних стандартів. У зв'язку з цим науковий інтерес становить концептуальна модель організаційно-економічного механізму професійного навчання на виробництві, що ґрунтується на реалізації таких принципів: ставлення до професійного навчання персоналу на виробництві не як до поточних витрат, а як до довгострокових для розвитку підприємства; безперервне та випереджувальне навчання; підвищення ролі роботодавців у розвитку професійного навчання; орієнтація на результат навчання<sup>85</sup>. За цих умов метою професійного навчання є забезпечення належного рівня підготовки працівників згідно з вимогами робочого місця; створення умов для розвитку їхньої професійної компетентності, підвищення продуктивності праці, якості продукції, а також створення для них можливостей реалізації своїх здібностей. Обов'язковими умовами реалізації здібностей працівників є їхня зацікавленість власною професією, яка стимулює оволодіння новими знаннями, прийомами і способами діяльності, а також ефективна мотивація професійного розвитку з боку підприємства, компанії, у тому числі оцінювання та організація роботи як творчого процесу.

Результати опитування працівників підприємств свідчать, що 54–61% з них вважають необхідним елементом праці можливість розвивати свої здібності, мати творчу самостійність і цікаву роботу. У той же час результати аналізу сучасного стану професійного навчання персоналу підприємств свідчать про скорочення чисельності працівників, навчених новим професіям, та працівників, які підвищили кваліфікацію. Так, згідно статистичних даних, у 2013 р. професійною підготовкою на виробництві було охоплено 143,3 тис. осіб, що свідчить про зменшення майже на 19 тис. осіб, порівняно з 2012 р. Зокрема, за

<sup>83</sup> Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>. – мова укр.

<sup>84</sup> Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ. – 2002. – 351 с.

<sup>85</sup> Дрозач М. Формування інноваційної моделі розвитку професійного навчання персоналу на виробництві / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 3. – С. 28–32.



індивідуальною формою навчання підготовлено 51,9%, а за курсовою – 48,1%. Відповідно, у 2013 р. – 72,8% працівників пройшли підготовку на виробництві, а 27,7% – у навчальних закладах<sup>86</sup>. Динаміка показників свідчить і про зменшення кількості осіб, які щороку підвищують кваліфікацію на виробництві. Так, у 2013 р. на виробництві підвищили кваліфікацію 466,1 тис. осіб, що на 16,7 тис. осіб менше, ніж у 2012 р. Істотне зниження темпів підвищення кваліфікації працівників зафіксоване у сільському господарстві, будівництві та сфері харчування, оскільки не забезпечено можливості професійного навчання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств.

Переважає більшість підприємств не заохочують своїх працівників до професійного розвитку, а в разі виникнення потреби в додаткових знаннях і навичках, звільняють працівників і наймають нових, які відповідають їхнім вимогам. Про це свідчить: відсутність у роботодавців достатніх коштів для професійного навчання персоналу; можливість підприємств шляхом найму кваліфікованих працівників, підготовлених на базі професійно-технічних навчальних закладів за державні кошти; перебування більшості роботодавців (особливо в умовах економічної кризи) на ринку впродовж відносно короткого часу; економія коштів на підготовці кваліфікованих кадрів; ризик того, що працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, перейдуть до іншого роботодавця; позиція держави щодо самоусунення від управління й регулювання процесів професійного навчання персоналу на підприємствах<sup>87</sup>. Нині в Україні на професійне навчання персоналу на виробництві виділяється близько 1% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня в середньому становить 11 років. Тоді як у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько п'яти років, в Японії – від одного до півтора року. За рахунок фінансових ресурсів підприємств щороку охоплюється системою професійного навчання 11,5% облікової кількості штатних працівників<sup>88</sup>.

Цінним є досвід американських підприємств, що здійснюють доплату за знання задля стимулювання зацікавленості працівників у підвищенні знань, оскільки вони отримують винагороду не тільки за виконану роботу, а й за потенційні знання, якими володіють. Окрім

<sup>86</sup> Праця України у 2013 році: стат. зб. [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm). – мова укр.

<sup>87</sup> *Денисенко М. І.* Підвищення ефективності професійного навчання безробітних в умовах трансформації суспільної системи / М. І. Денисенко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 67–87.

<sup>88</sup> *Юрик Я. І.* Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я. І. Юрик, В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–87.

того, у США витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд дол. Приблизно 76% корпорацій з чисельністю персоналу понад 500 осіб мають програми підготовки та перепідготовки, а 30% усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та невідмінну складову довгострокової економічної й конкурентної стратегії. Прикладом можуть слугувати такі американські корпорації, як «Форд» та «Крайслер», які з середини 90-х років минулого століття на професійну підготовку кадрів витрачали, відповідно, 25% і 35% своїх капіталовкладень. Одна лише фірма «Дженерал Електрик» щороку інвестує в трудовий потенціал понад 100 млн дол.

У Великій Британії витрати на проведення професійного навчання працівників становлять 3,6% ВВП. При цьому особливе значення надається розвитку в працівників таких трудових навичок, як: здатність до комунікації, вміння будувати відносини 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, зайнятим пошуком роботи, що є перешкодою в наборі персоналу або слугує причиною зниження потенційної продуктивності підприємств<sup>89</sup>. У Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять – 3% фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах становить не більше трьох років<sup>90</sup>.

У багатьох європейських країнах застосовується дуальна система професійного навчання працівників. У таких країнах, як Німеччина, Австрія, Швейцарія дуальним навчанням охоплено 75% населення. Дана система дуже вигідна для підприємств. Вони отримують достатню кількість учнів, заощаджують на оплаті праці, можуть відібрати найкращих для постійної роботи після завершення навчання. При цьому під час вдалого поєднання теорії і практики в учнів формується звичка пристосовувати свої знання і навички до потреб виробництва, добре працювати, використовувати і розвивати свої здібності, ототожнювати особисті цілі з цілями підприємства. У той же час збільшення кількості навчальних днів на 1% приводить до зростання продуктивності праці, причому, за рахунок професійного навчання забезпечується близько 16% загального зростання продуктивності.

На основі викладеного актуалізується необхідність включення до загального обсягу інвестицій на професійний розвиток праців-

<sup>89</sup> *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: международная конференция труда, 97-я сессия.* – Женева: МОТ. – 2008. – 182 с.

<sup>90</sup> *Юрик Я. І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я. І. Юрик, В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування.* – 2014. – № 1. – С. 67–87.

ників вітчизняних підприємств затрати на професійне навчання та їх адаптацію на виробництві, атестацію і планування трудової кар'єри. Це, на думку А. Кир'янова, позитивно впливатиме на формування у працівників почуття «лояльності» (схильності) по відношенню до підприємства. Такі працівники, по-перше, поділяють і власне роблять своїми цілі та цінності підприємства; по-друге, вони прагнуть залишатися на виробництві навіть тоді, коли це може бути для них не вигідно; по-третє, вони готові старанно працювати і, найголовніше, принести власні інтереси в жертву інтересам підприємства<sup>91</sup>.

Починаючи з 2000 р., в Україні здійснюються заходи щодо відновлення та активізації функціонування системи професійного навчання працівників на виробництві, в тому числі системи підвищення кваліфікації. З цією метою Кабінетом Міністрів України прийнято розпорядження від 24 січня 2001 р. № 13 «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві», спільним наказом Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151 затверджено Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, при Міністерстві соціальної політики України утворено міжвідомчу консультативну раду з питань підготовки кадрів на виробництві, підготовлено і доведено до всіх заінтересованих центральних та місцевих органів виконавчої влади методичні рекомендації із зазначених питань, організовано цикл семінарських занять для працівників кадрових служб підприємств<sup>92</sup>.

Підвищенню мотивації роботодавців до професійного навчання персоналу на державному рівні сприятиме створення Фонду професійного навчання, фінансування якого відбуватиметься за рахунок відрахувань 0,1% внесків із заробітної плати працівників та 0,5% внесків із фондів роботодавців. Управління цим Фондом здійснюватиметься соціальними партнерами на паритетних засадах. До функцій Фонду професійного навчання віднесено: надання безвідсоткових кредитів на організацію професійного навчання працівників тих підприємств, які сплачують внески у цей фонд; застосування системи пільг і бонусів, що може стимулювати роботодавців до професійного розвитку персоналу; професійне навчання персоналу на власній матеріально-технічній

---

<sup>91</sup> Кир'янов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>. – мова укр.

<sup>92</sup> Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/158-2006-p>. – мова укр.

базі, що забезпечуватиме підприємствам право на отримання щорічної субсидії<sup>93</sup>.

Принагідно зазначимо, що в організації професійного навчання працівників підприємств доцільно дотримуватися положень Концепції гідної праці, запропонованої Міжнародною Організацією Праці як основи для розробки нової політики і стратегії професійної підготовки робітничих кадрів<sup>94</sup>. Йдеться про те, що за рахунок формування додаткових загальновиробничих навичок розширюватимуться можливості громадян у сфері працевлаштування, підвищуватиметься рівень їхньої нової зайнятості і соціальної інтеграції, що сприятиме поліпшенню економічного розвитку країни. У зв'язку з цим на часі переорієнтація на підготовку універсальних працівників із нових, інтегрованих (укрупнених) професій, які володіють багатьма кваліфікаціями та компетентностями. У цьому контексті актуалізується необхідність урахування провідних положень Копенгагенської декларації, схваленої в листопаді 2002 р. міністрами 31-єї європейської країни і представниками європейської комісії, згідно з якими запроваджуються єдині підходи до розроблення професійних кваліфікацій, узгодження кваліфікаційних рівнів, компетенцій, визначення загальних принципів, методів, критеріїв й інструментів забезпечення якості професійної підготовки працівників підприємств<sup>95</sup>.

Про орієнтацію на широкопрофільну професійну підготовку, інноваційні концепції праці, котрі роблять ставку на професійну компетентність персоналу, вказано у Франкфуртській Декларації «Жити і працювати за ключовими європейським професіями», прийнятій 30 серпня 2007 р. у Франкфурті-на-Майні. Реалізація зазначених вище положень сприятиме входженню вітчизняної системи професійного навчання до європейського освітнього простору, розширенню

---

<sup>93</sup> Орлов А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/polytsia/library/article6.htm>. – мова укр.

<sup>94</sup> Концепция достойного труда МОТ и роль охраны труда [електронний ресурс]. – Режим доступа:

[http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd\\_report2006ru.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd_report2006ru.pdf). – мова рос.

<sup>95</sup> Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, принятая на заседании 29–30 ноября 2002 года в Копенгагене (Копенгагенская декларация) [електронний ресурс]. – Режим доступа:

[http://edu.glavspprav.ru/\\_static/\\_articles/26/The\\_Copenhagen\\_Declaration.doc](http://edu.glavspprav.ru/_static/_articles/26/The_Copenhagen_Declaration.doc). – мова рос.

міжнародного співробітництва, підвищенню соціальної активності, конкурентоспроможності й мобільності фахівців, можливостей їх працевлаштування на вітчизняному і міжнародному ринках праці. Саме цим зумовлюється необхідність реалізації компетентнісної парадигми професійного навчання, спрямованої на професійний розвиток персоналу підприємств, підготовку їх до діяльності в умовах інноваційного ринку праці з максимальною особистісною, соціальною та економічною користю.

Концепція компетентнісного підходу полягає в реалізації нової системи принципів визначення цілей професійного навчання, відбору й структурування змісту, організації навчально-виробничого процесу й оцінювання навчальних досягнень тих, хто навчається. Під компетентнісним підходом необхідно розуміти метод моделювання результатів професійного навчання, його представлення як норм якості підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств. Цінність компетентнісного підходу полягає в істотному розширенні змісту професійного навчання особистісно орієнтованим та професійно-спрямованим навчальним матеріалом. Це дає змогу працівникам підприємств більш якісно вирішувати важливі практичні завдання, предметно аналізувати виробничі процеси, прогнозувати техніко-технологічні зміни у сфері праці, виробляти надійні критерії оцінювання результатів власної діяльності як у звичних виробничих та соціальних умовах, так і в динамічно змінюваних, а також виявляти високий рівень духовної культури, відповідальності за результат власного навчання та професійної діяльності.

Інструментальними засобами компетентнісного підходу виступають такі нові мегаосвітні конструкти, як: компетентності, компетенції, професійно важливі якості. Зокрема, для ринку праці компетенції є інструментом, за допомогою яких можна описати образ «ідеального» робітника для певного виду діяльності та конкретного робочого місця, оцінити його здатність ефективно виконувати роботу. Найчастіше компетенції розглядаються як наперед задані вимоги до професійного навчання працівників підприємств, одиниці навчальної програми, що утворюють «анатомію» компетентності. Згідно з дослідженнями вчених, компетенції представлені колом повноважень, сферою діяльності, в якій особа наділена необхідними знаннями і досвідом, що забезпечують продуктивне виконання професійної діяльності.

Відповідно, компетентність є особистісною характеристикою, сукупністю інтеріоризованих мобільних знань, умінь, навичок і гнучкого мислення. Її рівень залежить від індивідуальних зусиль кожної особи, яка навчається. Компетентність включає три взаємопов'язані компоненти: знання і розуміння; навички і здібності; поведінку та ставлення до професійного і виробничого середовища. Крім того,

компонентами професійної компетентності є автономність, само-ефективність, самоцінність, самоменеджмент тощо. Відповідно, під професійною компетентністю розуміють інтегральну характеристику ділових й особистісних якостей персоналу підприємств, що відображають рівень їхніх знань, умінь, навичок та досвіду, достатніх для здійснення професійної діяльності, пов'язаної з прийняттям рішень. Професійна компетентність виявляється у персональній здатності особи до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також самореалізації у професійній діяльності, критичного ставлення до результатів своєї та колективної роботи.

Поряд із професійною компетентністю, роботодавці надають важливого значення наявності у своїх працівників ключових компетентностей: комунікативної, інформаційної, екологічної, правової, енергоефективної тощо. Адже вони виражають розвиненість таких якостей, як: активна позиція (енергійність, діяльнісна поведінка); самостійність (ініціативність, рішучість); комунікативність (контактність); креативність (творчий потенціал) тощо.

Мегаосвітні конструкти компетентнісного підходу є практико-орієнтованим підґрунтям для впровадження Національної рамки кваліфікацій – інструменту розроблення, класифікації та визнання наявних професійних знань, навичок, компетентностей в діапазонах встановлених рівнів. Національна рамка кваліфікацій відображає 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). Це певна схема структурування наявних і нових кваліфікацій, освоєння яких визначається результатами навчання з чітким окресленням того, що працівник має знати та вміти. 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)<sup>96</sup>.

Упровадження Національної рамки кваліфікацій сприяє: навчанню персоналу підприємств упродовж усього життя, підвищенню їхньої професійної та соціальної мобільності; забезпеченню якості професійного навчання та визнання його результатів; міжнародному визнанню національних кваліфікацій тощо. Значення Національної рамки кваліфікацій в тому, що вона допомагатиме підприємствам до-

<sup>96</sup> *Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>. – мова укр.

сягати узгодження попиту на працівників конкретної кваліфікації з їх пропозицією, а окремим громадянам – у виборі професії та побудові кар'єри.

Згідно з компетентнісним підходом, створюються професійні стандарти як мінімально необхідні вимоги до кваліфікації персоналу підприємств з урахуванням продуктивності та якості їхньої роботи у визначеній галузі. Професійні стандарти істотно відрізняються від традиційних кваліфікаційних характеристик. У новому форматі професійні стандарти – це документи, що в межах трудової діяльності визначають трудові функції, кваліфікацію робітників відповідно до рівнів Національної рамки кваліфікацій, умови праці, особистісні якості, вимоги до професійної освіти і навчання, можливі місця роботи. Вони розробляються як еталонні критерії оцінювання освітніх продуктів у галузях економіки (наприклад, машинобудуванні, будівництві, сільському господарстві тощо).

Професійні стандарти охоплюють основні види робіт (функції, ролі), що виконуються в межах професійної діяльності й визначають компетенції у формі опису професійної діяльності, а також знань і доказів, необхідних працівникам для підтвердження їх. Цінність професійних стандартів у тому, що вони дають можливість запроваджувати єдині вимоги до професійної діяльності, здійснювати незалежне оцінювання компетенцій працівників, у тому числі, набутих у процесі неформального навчання, забезпечувати необхідний рівень якості праці, незалежно від типу і місця знаходження підприємств.

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 компетентностей.

Зазначимо, що професійні стандарти розробляються сферою праці. Саме тому роботодавці є головними у їх створенні, адже мають бути впевнені в тому, що затребувані ними професійні і ключові компетентності, а також професійно важливі якості працівників увійшли в цілі професійних й освітніх стандартів, навчальні плани і програми. Це досягається в процесі освітнього маркетингу, аналізу виробничих процесів, за результатами яких формуються еталонні моделі працівників, що, насамперед, виконують роль зразка, мірила якості професійного навчання. Під ними розуміють здатність результатів діяльності задовольняти запити і потреби особистості, суспільства, держави, економіки і конкретного виробництва.

В економічно розвинених країнах на основі професійних стандартів створюються системи сертифікації персоналу для оцінювання рівня їхньої компетентності. Професійні стандарти, засновані на компетентнісному підході, встановлюються для всіх працюючих у межах професійного поля, підлягають постійному моніторингу й оновленню, відповідно до змін у змісті трудової діяльності працівників із конкретних професій, а також є основою для створення освітніх стандартів нового покоління. Окрім того, професійні стандарти можуть використовуватись як роботодавцями, так і працівниками підприємств. Зокрема, роботодавці можуть їх застосовувати під час визначення й опису вмінь і навичок, необхідних для успішного функціонування на конкретному робочому місці, розроблення посадових інструкцій, складання планів і програм професійного навчання, визначення цілей атестації, оцінювання результатів навчання. І навпаки, працівники підприємств можуть використовувати професійні стандарти для самооцінювання своїх компетенцій з метою подальшого професійного розвитку та кар'єрного зростання тощо.

У цьому контексті важливе значення має *первинна професійна підготовка* працівників підприємств, суть якої полягає у здобутті особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності, відповідного рівня кваліфікації та професійної компетентності, необхідних для продуктивної професійної діяльності. Як правило, професійна підготовка працівників в умовах виробництва здійснюється в межах до одного року і проводиться у формі інструктажу, стажування або учнівства. Проте поширення форм творчого самовираження і самореалізації працівників у процесі трудової діяльності призводить до поступової відмови від інструктажів, настанов, контролю, що спонукає працівників до індивідуального виконання трудових завдань у так званих малих групах на підприємстві.

За цих умов усі функції, пов'язані з виконанням завдань, тобто з плануванням роботи, внутрішньою організацією праці, технічним наглядом, контролем якості, здійснюються самими працівниками. Це сприяє, з одного боку, більшій самостійності у виконанні роботи, а з іншого – значному розширенню обсягів роботи, а отже, різносторонній людській активності<sup>97</sup>. З огляду на це працівники дедалі більше прагнуть поєднувати в собі якості висококваліфікованих працівників і менеджерів, здатних спроектувати та забезпечувати ресурсами трудовий процес, самостійно виконувати роботу, постійно орієнтуючись на максимальне задоволення інтересів замовників.

---

<sup>97</sup> Дідковська Б. В. Сучасні підходи до надання можливостей для розвитку власних здібностей / Б. В. Дідковська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 5 (144). – С. 217–220.



У розширенні меж професійної компетентності й мобільності працівників підприємств, орієнтованих на власну кваліфікацію, важливе значення надається їхній *перепідготовці*. Цей вид професійного навчання стосується не тільки звільнених, а й підготовки працівників широкого профілю. У такому разі перепідготовка має бути пов'язана з професійно-кваліфікаційним просуванням працівників, які здобули первинну професійну підготовку, і на цій основі – суміжну або принципово нову професію, для розширення їхнього професійного профілю. Перепідготовка, як і первинна професійна підготовка, здійснюється шляхом курсового та індивідуального навчання.

При курсовому навчанні безпосередньо у роботодавця теоретичний курс учні (слухачі) вивчають у навчальних групах загальною чисельністю від 5 до 30 осіб, а виробниче навчання здійснюється в два етапи: на першому етапі навчання проводиться в навчальній групі чисельністю 5–15 осіб під керівництвом викладача з числа фахівців роботодавця (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі; на другому етапі – на робочих місцях роботодавця, що атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи інструктора виробничого навчання.

При індивідуальному навчанні працівники вивчають теоретичний курс самостійно та шляхом консультацій у викладачів. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання. Працівників, які навчаються індивідуально, доцільно по можливості об'єднувати в групи чисельністю від 5 до 30 осіб для вивчення спільної частини теоретичного курсу, передбаченої навчальними планами та програмами. Кожний працівник при індивідуальному навчанні на весь період виробничого навчання, а при курсовому – на другому етапі виробничого навчання забезпечується робочим місцем, оснащеним необхідним обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами<sup>98</sup>. Перепідготовка завершується кваліфікаційною атестацією.

В умовах інноваційного розвитку національної економіки найбільш ефективною формою професійного навчання є *тількищення кваліфікації* працівників підприємств, що сприяє розширенню професійних знань, умінь і навичок на рівні вимог виробництва чи сфери послуг, можливостей якісного виконання та оволодіння новими функціональними обов'язками. Водночас, стримують розвиток системи під-

<sup>98</sup> *Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві»* від 26 березня 2001 року № 127/151 [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>. – мова укр.

вищення кваліфікації працівників такі фактори, як: низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти; економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва; низька мотивація працівників до підвищення власного професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі<sup>99</sup>.

Особливістю підвищення кваліфікації є те, що слухачі з числа працівників підприємств уже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу і хочуть отримати саме нову, інноваційну інформацію, потрібну для виробничої діяльності<sup>100</sup>.

Потреба в організації підвищення кваліфікації працівників підприємств зумовлена динамічними техніко-технологічними змінами у виробничих процесах, освоєнням нових сфер професійної діяльності тощо. Окрім того, працівники підприємств підвищують кваліфікацію з метою: збереження роботи та займаної посади; привернення уваги керівництва з метою одержання нової посади, отримання більшої заробітної плати за додаткові знання і навички, кваліфікацію тощо<sup>101</sup>. За цих умов параметри кваліфікації визначаються такими критеріями: кваліфікація має широкий профіль і відповідає вимогам виробничих процесів, конкретним технологіям у виробництві та сфері послуг; кваліфікація підвищується відповідно до розвитку техніки і технологій; працівники на реальному робочому місці володіють необхідним комплексом знань у сфері менеджменту, соціальної психології, колективної співпраці тощо; працівники готові до змін та інновацій<sup>102</sup>.

Підвищення кваліфікації працівників підприємств здійснюється шляхом навчання на виробничо-технічних курсах та курсах цільового призначення. Зокрема, виробничо-технічні курси проводяться для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань, умінь і навичок робітників за наявною в них професією до рівня, що відпо-

---

<sup>99</sup> *Концепція розвитку системи* підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/158-2006-p>. – мова укр.

<sup>100</sup> *Буковинська М. П.* Основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства / М. П. Буковинська // *Формування ринкових відносин в Україні*. – 2014. – № 3 (154). – С. 173–177.

<sup>101</sup> *Гришанова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Гришанова. – К.: Знання. – 2004. – 535 с.

<sup>102</sup> *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.

відає вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є необхідною умовою для присвоєння працівникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії, групи) та професійного зростання.

Курси цільового призначення проводяться для вивчення працівниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці з питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів тощо.

Сучасні програми підвищення кваліфікації призначені навчити працівників самостійно приймати рішення, розв'язувати складні й нестандартні завдання, працювати в команді. Метою таких програм є надання працівникам знань, що виходять за межі їх посадових обов'язків і стимулюють бажання безперервно професійно розвиватися. Отже, ефективне функціонування системи підвищення кваліфікації працівників в умовах виробництва забезпечує: конкурентоспроможність підприємства, поліпшення показників його виробничої діяльності, високий професійно-кваліфікаційний рівень та компетентність працівників, зниження рівня виробничого травматизму<sup>103</sup>.

У підвищенні кваліфікації найчастіше використовуються такі активні методи навчання, як: мозковий штурм, мозкова атака, рольові ігри, метод емпатії, метод-проектів, дистанційні методи тощо. Зокрема, підвищена увага до дистанційних методів пояснюється поширенням мережі Інтернет, підвищенням загального рівня навичок роботи з комп'ютерною технікою. Окрім того, професійне навчання на відстані є засобом вирішення проблеми між необхідністю підвищення якості підготовки кваліфікованих працівників і можливостями його здійснення.

Важливим в організації дистанційного професійного навчання є наявність ресурсної бази для формування умінь та вироблення стійких трудових навичок, в т.ч. психомоторних, а також віртуальної навчальної платформи, згідно з якою забезпечується якісний постійний зворотний зв'язок у вигляді контролю за досягненнями слухачів на кожному етапі виконання навчальної програми, обліку статистичних даних, коригування й удосконалення дидактичних матеріалів. Переваги, котрі отримує суспільство від використання дистанційних методів професійного навчання, очевидні: доступність, відкритість, гнучкість й адекватна оцінка якості професійної підготовки, зростання привабливості професійно-технічної освіти тощо.

---

<sup>103</sup> *Концепція розвитку* системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/158-2006-p>. – мова укр.

Професійне навчання працівників безпосередньо на виробництві здійснюють викладачі, майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, які залучаються на умовах договору з надання освітніх послуг. Викладачі й майстри повинні мати вищу освіту за відповідним напрямом та стаж роботи за спеціальністю не менше трьох років, а інструктори – стаж роботи за професією не менше трьох років та рівень кваліфікації (розряд, клас, категорію) не нижчий, ніж передбачено навчальними планами і програмами, за якими здійснюється навчання<sup>104</sup>. Це зумовлює необхідність наявності в них розвиненої інформаційної, аналітичної, технологічної культури, функціональної готовності до управлінської діяльності на основі маркетингу та моніторингу, здатності до створення засобів навчання, у тому числі електронних підручників і контент-бібліотек.

У сфері організаційного забезпечення розвитку системи підвищення кваліфікації працівників підприємств важливими є: створення механізму навчально-методичного забезпечення професійного навчання працівників на виробництві; удосконалення змісту підвищення кваліфікації працівників підприємств, установ та організацій відповідно до потреб виробництва, забезпечення його випереджувального характеру, розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти; упровадження нових педагогічних технологій, зокрема модульної; удосконалення методики організації та проведення атестації працівників, створення системи сертифікації, відповідно до міжнародних стандартів; підвищення ефективності діяльності підрозділів підприємств у сфері управління персоналом; створення системи навчання працівників, які займаються підвищенням кваліфікації; розвиток соціального партнерства щодо професійного навчання<sup>105</sup>.

У професійному розвитку персоналу підприємств важливе значення надається *стажуванню*. Його метою є набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду<sup>106</sup>. За своєю суттю стажування – це продовження навчання працівниками підприємств з метою оволодіння додатковими компетентностями, необхідними для виконання виробничих функцій на конкретному робочому місці.

<sup>104</sup> *Закон України «Про професійний розвиток працівників»* // Довідник кадровика. – 2012. – № 3 (117). – С. 48–52.

<sup>105</sup> *Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року* [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/158-2006-p>. – мова укр.

<sup>106</sup> *Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві»* від 26 березня 2001 року № 127/151 [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>. – мова укр.

Водночас, стажування не може передувати випробувальному терміну чи виконувати функції випробувального терміну (під час якого працівник, замість отримання компетентностей, фактично буде лише демонструвати вже наявні компетентності)<sup>107</sup>. Для організації стажування працівників роботодавцями надаються штатні робочі місця під наглядом наставників або спеціально створюються нові робочі місця за окремими видами професій чи робіт. Іноді для стажування надаються вакантні посади, що з'являються в період відпусток штатних працівників, під час їх звільнення за власним бажанням, у зв'язку з виходом на пенсію тощо.

За сучасних умов популярним є *стажування персоналу за кордоном*. Наразі великі підприємства в усіх країнах світу активно використовують дану форму професійного навчання. Наприклад, працівники німецьких компаній проходять стажування у 156-ти країнах світу, переважно в США, Франції, Англії та Японії.

В Україні 12% промислових підприємств здійснюють стажування своїх працівників за кордоном. Особливо популярною дана форма професійного розвитку персоналу є в суднобудівній, металургійній та переробній галузях<sup>108</sup>, і спрямовується на підвищення їхнього професіоналізму, відповідно до умов сучасної економічної кон'юнктури, а також сприяє реалізації власного трудового потенціалу, задоволенню попиту на нові кваліфікації на ринку праці.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що професійний розвиток персоналу підприємств є необхідною умовою ефективної діяльності вітчизняних підприємств, підвищення рівня їх конкурентних переваг на внутрішньому і зовнішньому ринках. У реалізації цих завдань важливе значення мають процеси адаптації працівників на підприємствах, забезпечення їхнього загальнокультурного розвитку, зміцнення дисципліни праці, скорочення плинності кадрів, що, в кінцевому підсумку, впливає на успішне формування трудових колективів. З іншого боку, наявність стійкої мотивації працівників підприємств до безперервного професійного навчання як у напрямі оволодіння новими знаннями, компетентностями, додатковими трудовими навичками, так і з метою матеріального стимулювання, впливає на зростання відповідальності за якість трудових дій і функцій з урахуванням вимог професійних стандартів.

Отже, у професійному розвитку персоналу підприємств особливо значущим є реалізація програм підготовки та підвищення їхньої кваліфікації з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, підвищення продуктивності праці та заробітної плати, зростання економічних показників підприємств, а також повноцінного саморозвитку й самореалізації в обраному виді трудової діяльності.

<sup>107</sup> Дрозач М. Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 6. – С. 47–51.

<sup>108</sup> Там само. – С. 36–41.

## РОЗДІЛ 2. ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНЕ ВИРОБНИЦТВО В СУЧАСНИХ СУСПІЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

### 2.1. Становлення та розвиток високотехнологічного виробництва

Розвиток науково-технічного прогресу (НТП), що почався з моменту виникнення людства, істотно і постійно впливає на його економічні та суспільні відносини. НТП у буквальному розумінні означає: безперервний взаємозумовлений процес розвитку науки і техніки; у ширшому значенні – це постійний процес створення нових і вдосконалення наявних технологій, засобів виробництва і кінцевої продукції з використанням досягнень науки.

НТП можна тлумачити також як процес нагромадження та практичної реалізації нових наукових і технічних знань, цілісну циклічну систему: «наука – техніка – виробництво». НТП властиві еволюційні (пов'язані з накопиченням кількісних змін) та революційні (зумовлені стрибкоподібними якісними змінами) форми вдосконалення технологічних методів і засобів виробництва, кінцевої продукції.

До еволюційних форм НТП відносять: удосконалення окремих техніко-експлуатаційних параметрів виробів чи технології їхнього виготовлення, модернізацію або створення нових моделей машин, обладнання, приладів і матеріалів у межах одного покоління техніки, а до революційних – зміну поколінь техніки й кінцевої продукції, виникнення принципово нових науково-технічних ідей, загальнотехнічні (науково-технічні) революції, у процесі яких здійснюється масовий перехід до нових поколінь техніки у провідних галузях виробництва. Еволюційні та революційні зміни НТП істотно впливають на перебіг економічних процесів на рівнях: підприємства, країни та світової економіки. Зміст НТП найбільш повно розкривається через такі його особливості, зокрема: перетворення науки на продуктивну силу, тобто безпосередній вплив науки на матеріальне виробництво та інші сфери діяльності суспільства; новий етап суспільного поділу праці, пов'язаний з перетворенням науки на провідну царину економічної і соціальної діяльності, що набуває масового характеру; прискорення темпів розвитку сучасної науки і техніки, підтверджене скороченням проміжку часу від наукового відкриття до його практичного використання; інтеграція багатьох галузей науки, самої науки з виробництвом з метою прискорення і підвищення ефективності сучасних напрямів науково-технічного прогресу; якісне перетворення всіх елементів процесу виробництва – *засобів праці* (революція в робочих машинах, поява керуючих машин, перехід до автоматизованого виробництва),

*предметів праці* (створення нових матеріалів з наперед заданими властивостями; використання нових, потенційно невичерпних джерел енергії), *самої праці* (трансформація її характеру та змісту, збільшення в ній частки творчості).

За умов сучасних революційних перетворень у технічному базисі виробництва ступінь його технічної досконалості та рівень економічного потенціалу в цілому визначаються прогресивністю використовуваних технологій – способів одержання й перетворювання матеріалів, енергії, інформації, виготовлення продукції. Технологія стає завершальною ланкою і формою матеріалізації фундаментальних досліджень, засобом безпосереднього впливу науки на сферу виробництва. Якщо раніше її вважали забезпечуючою підсистемою виробництва, то зараз вона набула самостійного значення, перетворившись на авангардний напрям НТП.

Сучасним технологіям властиві певні тенденції розвитку й застосування. Головними з них є: перехід до малостадійних процесів через поєднання в одному технологічному агрегаті кількох операцій, що раніше виконувались окремо; забезпечення в нових технологічних системах мало- або безвідходності виробництва; підвищення рівня комплексності механізації технологічних процесів; мікроелектроніки, що дає змогу одночасно з підвищенням ступеня автоматизації процесів досягати динамічної гнучкості виробництва.

Технологічні методи дедалі більше визначають конкретну форму й функції засобів та предметів праці, а отже, ініціюють появу інших напрямів НТП, сприяють вилученню з виробництва технічно та економічно застарілих знарядь праці, породжують нові машини та устаткування, засоби автоматизації. Нині принципово нові види техніки розробляються й виготовляються під нові технології, а не навпаки, як це було раніше, коли панував примат засобів праці.

НТП у галузі знарядь праці засвідчив, що технічний рівень та якість сучасних машин (устаткування) безпосередньо залежать від прогресивності характеристик застосовуваних для їхнього виробництва конструкційних та інших допоміжних матеріалів. Звідси випливає значна роль створення і широкого використання нових матеріалів, що характеризує один із важливих напрямів НТП. Однак практика закордонних фірм свідчить, «...що часто навіть продукція найвищого технічного рівня і якості виявляється неконкурентоздатною. За даними західнонімецького філіалу відомої консультативної фірми «Артур Д. Літл» (США), близько 80% якісних нововведень, що пропонуються для впровадження у виробництво наукоємної продукції, або не відповідають структурі ринку, або не користуються попитом через занадто високу ціну. Лише 15% найновішого обладнання може бути реалізовано тільки завдяки високому технологічному рівню. Основна маса по-

дібної продукції продається за умови її пристосованості до вже діючих виробництв»<sup>109</sup>.

У галузі предметів праці варто виділити такі тенденції НТП: істотне поліпшення якісних характеристик матеріалів мінерального походження, стабілізація і навіть зменшення питомих обсягів їхнього споживання; інтенсивний перехід до застосування у дедалі більшій кількості легких, міцних і корозійностійких кольорових металів (сплавів), що став можливим унаслідок появи принципово нових технологій, які значно зменшили вартість їхнього виробництва; істотне розширення номенклатури і форсоване нарощування обсягів продукування штучних матеріалів із наперед заданими та унікальними властивостями.

До сучасних виробничих процесів висуваються такі вимоги, як: досягнення максимально можливої безперервності, безпеки, гнучкості й продуктивності, що можуть бути реалізовані лише за відповідного рівня їхньої механізації та автоматизації – інтегрованого та завершального напрямку НТП. Механізація й автоматизація виробництва, що відображає різний ступінь заміни ручної праці машинною, у своєму безперервному розвитку послідовно, паралельно або паралельно-послідовно переходить від нижчої (часткової) до вищої (комплексної) форми. За умов інтенсифікації виробництва, зростання продуктивності праці, докорінного підвищення якості виготовлених виробів автоматизація виробничих процесів стає стратегічним напрямом НТП для підприємств більшості галузей вітчизняної економіки.

Пріоритетним стає завдання забезпечення комплексної автоматизації, оскільки впровадження окремих автоматичних машин та агрегатів часто не дає бажаного економічного ефекту через значні обсяги ручної праці. Новий і досить перспективний напрям комплексної автоматизації пов'язаний зі створенням і впровадженням гнучких автоматизованих виробництв. Форсований розвиток таких виробництв, насамперед у машинобудуванні та деяких інших галузях, передбачає використання дорогого автоматичного устаткування, а також номенклатури продукції.

У Законі України «Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій» від 9 квітня 2004 р. №1676-IV розкрито такі терміни та подано їх визначення<sup>110</sup>: високі наукоємні технології (далі – наукоємні технології) – технології, що створюються на основі результатів наукових досліджень та науково-технічних

<sup>109</sup> *Крылова Г. Д.* Основы стандартизации, сертификации, метрологии / Г. Д. Крылова. – М.: Юнити, 1999. – 711 с. – С. 185

<sup>110</sup> *Закон України «Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій»* [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1676-15> – мова укр.



розробок, забезпечують виготовлення високотехнологічної продукції, сприяють запровадженню високотехнологічного виробництва на підприємствах базових галузей промисловості; високотехнологічна продукція – продукція, виготовлена вітчизняними підприємствами із застосуванням наукоємних технологій, конкурентоспроможна з кращими зразками аналогічної продукції іноземного виробництва; високотехнологічне виробництво – виробництво, в якому застосовуються наукоємні технології.

У Законі України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» високі технології визначаються як «розроблені на основі новітніх наукових знань, за своїм технічним рівнем перевершують вітчизняні та іноземні аналоги і спроможні забезпечити передові позиції на світовому ринку наукоємної продукції»<sup>111</sup>.

Згідно з визначенням департаменту торгівлі США, галузі, в яких співвідношення витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки (НДДКР) та обсягів збуту перевищує більше, ніж у два рази середньостатистичні показники, класифікуються як високотехнологічні.

При визначенні високотехнологічних галузей Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) враховуються три складові: частка витрат на НДДКР у витратах підприємств галузі; частка високотехнологічної комплектації у складі виробів; частка персоналу НДДКР у складі підприємств.

До наукоємних галузей відносять ті, що виготовляють продукцію п'ятого і шостого технологічних укладів.

## **2.2. Хвильові процеси в економіці та технологічні уклади**

Розвиток НТП та жорстка конкуренція зумовлюють необхідність періодично вдосконалювати продукцію, що виготовляється підприємствами. Це призводить до виникнення хвильових процесів в економіці. Загальні закони виникнення та розвитку хвиль в економіці досліджені в роботах Н. Кондратьєва<sup>112</sup>, А. Дабагяна<sup>113</sup>, С. Глазьева<sup>114</sup>

---

<sup>111</sup> *Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій»* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/143-16>. – мова укр.

<sup>112</sup> *Кондратьев Н. Д.* Большие циклы конъюнктуры / Н. Д. Кондратьев // Вопросы конъюнктуры. – 1925. – № 1.

<sup>113</sup> *Дабагян А. В.* Теория и модели экономических и социально-политических волн / А. В. Дабагян. – Харьков: 2000. – 506 с.

<sup>114</sup> *Глазьев С. Ю.* и др. Длинные волны: Научно-технический прогресс и социально-экономическое развитие / С. Ю. Глазьев. – Новосибирск: Наука. Сиб. отделение, 1991. – 224 с.

та ін. У їхніх дослідженнях показано, що в економіці мають місце три типи хвиль: короткі, середні та довгі. Короткі хвилі виникають у процесі розвитку окремих підприємств. Середні хвилі корельовано з процесами, що визначають розвиток окремих галузей та наукоємних технологій. Довгі диктуються законами розвитку національних економік.

Частота коротких хвиль зазвичай має 1–1,5 років. Такі хвилі виникають у результаті зміни модифікацій продукції одного покоління. При такому типі хвиль більшість співробітників підприємства можуть бути задіяні в освоєнні випуску модифікованих виробів. Якщо при цьому спостерігається деяка невідповідність знань і вмій працівників вимогам, можна організувати їхню перепідготовку, що не вимагає істотних змін психічних і фізичних навичок фахівця. Наявний дефіцит у робочому персоналі легко усувається. Тому соціальні наслідки в цьому випадку мають локальний характер. Навчання може виконуватися традиційними засобами в професійних навчальних закладах або на виробництві.

У процесі модифікації продукції, що відбувається 4–5 разів, у більшості виробничих галузей виникає необхідність створення нових поколінь виробів. Суть зміни поколінь полягає у докорінному вдосконаленні принципів функціонування та технологій виробництва продукції. Однак фізичні принципи, покладені в основу виготовлення нових виробів, залишаються незмінними.

Тісний взаємозв'язок, що має місце між різними галузями виробництва та нерівномірність розвитку галузей в умовах сьогодення, викликає перерозподіл капіталів і приводить до створення середніх хвиль, що визначають підйом та падіння національної економіки. Це пояснюється тим, що нове покоління продукції виробляється на основному устаткуванні, яке значно відрізняється від устаткування, що використовувалося у процесі виробництва попереднього покоління; зміна продукції викликає необхідність нової організації виробництва; нове устаткування більш автоматизоване та продуктивне.

Тому зміни, пов'язані з цим типом хвиль, зумовлюють значну соціальну напругу. Велика кількість спеціалістів стає малоприспосованою до нових умов праці. Вони мають перенавчатися або ж залишитися без роботи. У цій ситуації загострюється проблема перепідготовки спеціалістів. Нові принципи функціонування основного обладнання вимагають зміни процесу навчання, переоснащення лабораторій, майстерень навчальних закладів та перепідготовки педагогічних працівників.

Зі зміною фундаментальних ідей, покладених в основу виготовлення нової продукції та технологій, пов'язується виникнення довгих хвиль. При таких типах хвиль різко змінюється структура виготовле-

них товарів та послуг. Неконкурентоспроможні галузі замінюються перспективними, збанкрутілі виробництва ліквідуються або приватизуються. Маса людей виявляються малопідготовленими до нових технологічних вимог та соціальних умов життя.

Перед державою і кожним суб'єктом постає проблема перекваліфікації, вирішення якої має враховувати велику кількість факторів, серед яких найважливішими є: високий рівень автоматизації, з одного боку, вимагає високої кваліфікації невеликої кількості робітників, а з іншого – автоматизація знижує рівень кваліфікації багатьох працівників, зайнятих у сфері виробництва. Все це загострює соціальні суперечності, а саме: здатність окремого робітника освоїти нові технологічні прийоми, навчитися працювати на новому, складнішому обладнанні; відсутність необхідної мережі професійно орієнтованих соціальних інститутів, спроможних підготувати спеціалістів нового типу; перехід на нові технології навчання; відсутність необхідної навчальної бази; ви-переджувальна підготовка педагогічного персоналу.

Зазвичай, довгі хвилі охоплюють період, упродовж якого відбувається кілька (5–6) змін поколінь виробів. Довжина цих хвиль корельована зі змінами інфраструктури всієї економіки. Також довгі хвилі розповсюджуються на економіку цілих блоків держав та всю економічну систему планети.

Технологічний уклад – сукупність технологій, характерних для визначеного рівня розвитку виробництва. У зв'язку з науковим і техніко-технологічним прогресом відбувається перехід від низьких укладів до вищих, прогресивніших. Й. Шумпетер у праці «Теорія економічного розвитку» (1934 р.) пов'язав технологічні уклади з циклами довгих хвиль Н. Кондратьєва.

Починаючи з промислової революції XVIII ст., виділено 6 технологічних укладів. Життєвий цикл технологічного укладу охоплює майже століття, при цьому період його домінування в розвитку економіки складає близько 40 років (завдяки прискоренню НТП та скороченню протяжності науково-виробничих циклів). Комплекс базових технічно пов'язаних виробництв утворює ядро технологічного укладу. Технологічні нововведення, що визначають формування ядра технологічного укладу і революційно змінюють економіку, отримали назву ключового фактора. Галузі, що інтенсивно використовують ключовий фактор і займають провідну роль у розповсюдженні нового технологічного укладу, є його провідними галузями.

*Перший технологічний уклад (1770–1830 рр.)* базується на нових технологіях у текстильній промисловості, використанні енергії води. *Ядро технологічного укладу:* текстильна промисловість; текстильне машинобудування; виплавка чавуну; обробка заліза; будівництво каналів; водянні двигуни. *Ключовий фактор – текстильні машини.* Перевага

технологічного укладу полягала в механізації та концентрації виробництва на фабриках.

*Другий технологічний уклад* (1830–1880 рр.) пов'язується з прискореним розвитком транспорту (будівництво залізниць, парове судноплавство), виникненням механічного виробництва в усіх галузях на основі парового двигуна. *Ядро технологічного укладу*: паровий двигун; залізничне будівництво; транспорт; машинобудування; суднобудівництво; вугільна промисловість; інструментальна промисловість; чорна металургія. *Ключовий фактор* – *паровий двигун, верстати*. До переваг технологічного укладу, порівняно з попереднім, віднесено зростання масштабів і концентрацію виробництва на основі використання парового двигуна.

*Третій технологічний уклад* (1880–1930 рр.) базується на використанні в промисловому виробництві електричної енергії, розвитку важкого машинобудування та електротехнічної промисловості на основі використання сталю прокату, нових винаходів у галузі хімії. Були впроваджені радіозв'язок, телеграф, автомобілі. З'явилися великі фірми, картелі, синдикати, трести. На ринку загосподарювали монополії. Почалася концентрація банківського та фінансового капіталу. *Ядро технологічного укладу*: електротехнічне машинобудування; важке машинобудування; виробництво і прокат сталі; лінії електропередач; неорганічна хімія. *Ключовий фактор* – *електродвигун*. Перевагою технологічного укладу, порівняно з попереднім, є підвищення гнучкості виробництва на основі використання електродвигуна, стандартизація виробництва та урбанізація.

*Четвертий технологічний уклад* (1930–1970 рр.) базується на подальшому розвитку енергетики з використанням нафти і нафтопродуктів, газу, засобів зв'язку, нових синтетичних матеріалів. Це ера масового виробництва автомобілів, тракторів, літаків, різних видів озброєння, товарів народного споживання. З'явилися і широко розповсюдилися комп'ютери та програмні продукти для них, радары. Атом використовується у воєнних, а потім і в мирних цілях. Організовано масове виробництво на основі конвеєрної технології. На ринку панує олігопольна конкуренція. З'явилися транснаціональні й міжнаціональні компанії, що здійснювали прямі інвестиції у ринки різних країн. *Ядро технологічного укладу*: автомобілебудування; тракторобудування; кольорова металургія; виробництво товарів тривалого використання; синтетичні матеріали; органічна хімія; виробництво і переробка нафти. *Ключовий фактор*: *двигун внутрішнього згоряння, нафтохімія*. Особливостями даного технологічного укладу є масове і серійне виробництво.

*П'ятий технологічний уклад* (1970–2010 рр.) ґрунтується на досягненнях у галузі мікроелектроніки, інформатики, біотехнології,

генної інженерії, нових видів енергії, матеріалів, освоєння космічного простору, супутникового зв'язку тощо. Відбувається перехід від розрізнених фірм до єдиної мережі великих і малих компаній, з'єднаних електронною мережею на основі Інтернету, що здійснюють тісну взаємодію в питаннях технологій, контролю якості продукції, планування інновацій. *Ядро технологічного укладу*: електронна промисловість; обчислювальна техніка; оптико-волоконна техніка; програмне забезпечення; телекомунікації; роботобудування; виробництво і переробка газу; інформаційні технології. *Ключовий фактор* – *мікроелектронні компоненти*. Технологічний уклад, порівняно з попереднім, характеризується індивідуалізацією виробництва та споживання, підвищеною гнучкістю виробництва.

*Шостий технологічний уклад (2010–2050 рр.)* – біотехнології; нанотехнології; проектування живого; вкладення у людину; нове природокористування; нова медицина; робототехніка; високі гуманітарні технології; проектування майбутнього та управління ним; технології складання та руйнування соціальних суб'єктів. *Ядро технологічного укладу (прогноз)*: наноелектроніка; молекулярна і нанофотоніка; наноматеріали й наноструктуровані покриття; нанобіотехнологія; наносистемна техніка тощо. *Ключовий фактор (прогноз)*: *нано*технології, *клітинні технології*. Існує також припущення, що в основі шостого технологічного укладу може бути NBIC-конвергенція, тобто проривні дослідження й значні досягнення будуть саме на стику нанотехнологій, біотехнологій, інформаційних технологій або технологій, що вивчають поведінку живих істот. До переваг шостого технологічного укладу, згідно з прогнозом, будуть належати: значне зниження енергоємності та матеріалоємності виробництва, конструювання матеріалів й організмів із наперед заданими властивостями тощо.

Розвиток технологічних укладів пов'язується з хвильовими процесами, що створили три типи суспільства або три цивілізації (аграрна хвиля; індустріальна хвиля; постіндустріальна або інформаційна хвиля)<sup>115</sup>.

*Перша, аграрна хвиля* почалася на межі мезоліту-неоліту в IX-VIII тисячоліттях до нашої ери з переходом до осілого способу життя, прирученням тварин, початком вирощування овочів та зернових і поступово привела до створення аграрної цивілізації. Характерні риси першої цивілізації такі: вкрай повільне економічне зростання; повільне зростання кількості населення; низький рівень споживання; розподіл праці в простих формах; основний вид енергії – мускульна енергія людей та тварин; головний засіб виробництва – земля, обробкою якої зайнято 80–95% населення; основний соціальний конфлікт – між зем-

<sup>115</sup> Корсак К. Коли настане мир між екологією та економікою / К. Корсак // Науковий світ. – 2009. – № 9. – С. 2–4.

левласниками, між землевласниками та землекористувачами; структура суспільства – жорстко ієрархічна, виходячи з неекономічних критеріїв (походження, влада, сила).

*Друга, індустріальна хвиля* почалася в XVI ст. концентрацією виробництва і капіталу, максимізацією обсягів виробництва, централізацією управління, поступовою стандартизацією тощо і привела до створення в XIX ст. індустріальної цивілізації. Характерні риси другої цивілізації такі: швидке економічне зростання; значне зростання кількості населення; збільшення споживання; глибокий розподіл праці та вузька спеціалізація працівників; основний вид енергії – механічна енергія (двигуни парові, двигуни внутрішнього згорання, електрогенератори та електродвигуни); головний засіб виробництва – промисловий капітал, в промисловості зайнято 45–65% працездатного населення; основний соціальний конфлікт – між працею та капіталом; структура суспільства не є жорстко ієрархічною і спирається на економічні фактори (приватна власність).

*Третя, постіндустріальна чи інформаційна хвиля* почалася в другій половині XX ст. появою принципово нової техніки та технологій (ЕОМ, атомна енергетика, космічна техніка, інформаційні мережі, мобільний зв'язок тощо) і привела до створення постіндустріальної чи інформаційної цивілізації. Характерні риси третьої цивілізації такі: повільніше але стабільніше економічне зростання; уповільнення зростання кількості населення; якісне покращення споживання; зниження потреби у «вузьких» спеціалістах і підвищений попит на спеціалістів «широкого профілю»; основний вид енергії – нетрадиційні види енергії (атомна, з часом – ядерна, геотермальна, геліоенергія, енергія вітру, біоенергія тощо); головний засіб виробництва – науково-технічні знання та інформаційні системи і мережі, зайнятість у цих галузях поступово досягне 55–75% працездатного населення; основний соціальний конфлікт – між знанням та некомпетентністю; структура суспільства не є жорстко ієрархічною і спирається на інтелектуальні та професійні фактори.

На основі аналізу робіт Е. Тоффлера, Д. Белла, Ф. Фукуями та ін. учених, які досліджували наприкінці XX ст. найближче майбутнє суспільства, український учений К. Корсак запропонував лаконічну схему прогресу людства протягом останніх тисячоліть, його стану на даний час та приходу «зовсім несподіваної «четвертої хвилі»<sup>116</sup>. Ліва і центральна частини цієї схеми не потребують особливих пояснень, адже загальна модель цивілізаційного розвитку людства, що її у вигляді «трьох хвиль» запропонував американський футуролог, соціолог та журналіст Е. Тоффлер, добре відома і описана вище. Однак уже в 1990-х роках

<sup>116</sup> Корсак К. Коли настане мир між екологією та економікою / К. Корсак // Науковий світ. – 2009. – № 9. – С. 2 – 4.

з'явилися ознаки вичерпання потенціалу тих «високих технологій, на яких базувалася «третя хвиля», а на рубежі тисячоліть виникло підґрунтя для використання великої групи зовсім нових термінів та оголошення приходу «четвертої хвилі» цивілізаційного прогресу.

З точки зору К. Корсака, центральними для цих нових термінів є поняття «ноотехнології» (мудрі способи життєзабезпечення та виробництва) та «ноорозвиток» (мудрий, але непостійний розвиток). У модельному аспекті доцільніше розглядати не три тофлерівські хвилі, а чотири: аграрну, індустриальну, інформаційну та ноотехнологічну (вказано у правій частині «хвильової» схеми). Автор логічно розмежує всі «сучасні нанотехнології» на «справжні» (нешкідливі для біосфери) і «несправжні» (шкідливі). Автор вважає бажаним використання у подальшому нового терміна «ноотехнології» («ноо» – мудрі) для позначення лише тих способів життєзабезпечення, що не шкодять біосфері та людині<sup>117</sup>.

Перспектива цього терміна – привернення уваги суспільства до «технологій майбутнього», на основі яких будуть ліквідовані екологічні загрози людству і здійсниться думка про постійний розвиток (точніше, – про ноорозвиток). К. Корсак відмічає, що зараз є чотири виробничих процеси ноокласу, які не шкодять біосфері та людині. Це: створення з біологічних відходів із використанням специфічних бактерій пластичних мас, що досить швидко саморозпадаються у навколишньому середовищі під її фізико-хімічним та біологічним впливом; трансформація з допомогою дешевих фотокаталізаційних з'єднань звичайного поглинання світла в ефективне знезараження поверхонь тіл та повітря у приміщеннях; формування дисплейних та інших плівок за допомогою управління змінами вірусів та подібних наноструктур; перетворення шляхом використання життєдіяльності бактерій пласта піску в міцний пісковик, що потенційно використовується у будівництві.

У найближчому майбутньому все більше шкідливих для біосфери виробничих процесів будуть замінювати ноопроцеси, подібні на приведені вище чотири (або більш досконалі).

Немає сумнівів, що протягом кількох найближчих років будуть розроблюватися нові нанотехнології: здійснюватиметься штучний фотосинтез, і людство перестане залежати від нестачі ґрунтів та води, виробляючи мільярди тон рідкої «первинної їжі практично «з повітря» (як вказано на рис. 2.1, нові поля будуть розташовані не в пустелях, а на дахах будинків та інших споруд). Тільки поява штучного фотосинтезу врятує нас усіх від тотальної навали генномодифікованих організмів та незворотних змін усїєї біосфери; уряди провідних країн світу виконають свої обіцянки і профінансують створення першого потужного термоядерного реактора, а також масове виробництво ефективних фотопровідників;

<sup>117</sup> Там само, С. 2–4.

уже отриманий графан та подібні йому планарні структури дадуть можливість замінити в електроніці кремній, а тому незабаром у мобільних телефонах будуть вбудовані надсуперкомп'ютери, здатні спілкуватися з людьми кількома мовами та виконувати різні звукові команди; будуть синтезовані органічні матеріали з властивостями надпровідників при температурах земного навколишнього середовища.

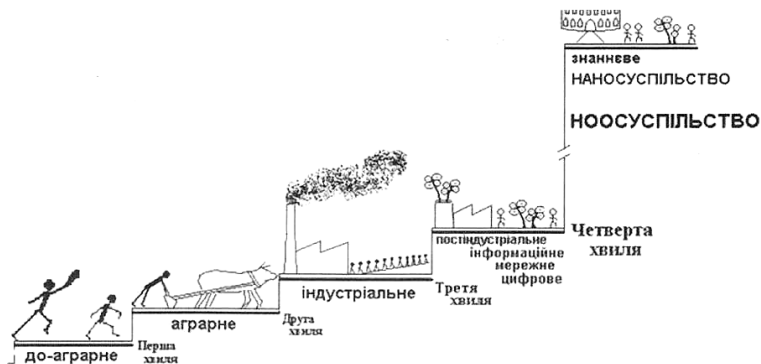


Рис. 2.1. Модель розвитку суспільства (за К. Корсаком)

Звернення до поняття «ноотехнології» дасть можливість використовувати похідні терміни – ноонауки (науки, що створюють екобезпечні виробництва), *ноосупільство* (суспільство мудрих особистостей, і життя в гармонії з біосферою), «ноорозвиток» (стійкий рух до ноосфери, за В. Вернадським). Запропоновані терміни чіткі та однозначні, що виключає спекуляції (а вони вже відбуваються з поняттям «нанотехнології») і буде сприяти створенню на планеті вдосконаленого інформаційного середовища. Це також підвищить якість усіх форсайтних проєктів та передбачень, державних планів та постанов, стратегічних економічних та політичних кроків. Звісно, прогрес не відбувається автоматично, оскільки консервативні сили свідомо будуть гальмувати інновації (наприклад, уже 18 років нафтогазові монополії блокують створення першого зразка потужного експериментального термоядерного реактора). Ще одна перешкода на шляху заміни індустріальних технологій ноотехнологіями – недоліки у змісті фундаментального компонента загальної середньої та вищої освіти.

Стратегічно помилковими є заклики до «аграрної» або «металургійної» моделі розвитку України, адже неможливо сподіватися на значні економічно-соціальні досягнення в межах 3-го та 4-го технологічних укладів. Без загальної поінформованості про можливість високих та надвисоких технологій неможливо попередити подальше розповсюдження антинаукової пропаганди. Адже взаємодія і



рух нанооб'єктів не підпорядковуються законам Ньютона та всім іншим законам (виключення – закони збереження, що мають універсальний характер).

### **2.3. Промислова політика держави щодо розвитку високотехнологічного виробництва**

Орієнтація України на побудову ринкової економіки, її подальшу інтеграцію з державами СНД та високорозвиненими країнами зумовлює об'єктивну необхідність кардинальних структурних змін промислового виробництва.

Стратегія промислової політики країни полягає у забезпеченні випереджувальних темпів зростання наукоємної продукції, в тому числі машинобудування, для якого характерним є високий рівень технологій. У той же час існує необхідність зберегти темпи зростання в металургійній та хімічній як експортно орієнтованих галузях. Ця стратегія спрямована на усунення недосконалої структури матеріального виробництва, де значну питому вагу займають важкі, сировинні, енергоємні галузі (металургія, хімія).

Варто зазначити, що в Україні у співдружності з іншими країнами починають упроваджуватися високі наукоємні технології шостого укладу. Так, восени 2013 р. в Києві, на території Київської політехніки, було урочисто відкрито перший в Україні Науково-навчальний центр «Наноелектроніка і нанотехнології». Унікальністю цього центру є реалізація замкнутого циклу: «підготовка кадрів – наукові дослідження – виробництво», чого прагнуть сьогодні всі світові високотехнологічні компанії.

Для успішної комерціалізації наукових досліджень важлива наявність сучасної інноваційної інфраструктури. Після прийняття в 1999 р. Закону України «Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків», перші інноваційні структури в Україні у вигляді технопарків були засновані за участю провідних інститутів Секції фізико-технічних і математичних наук НАН України. На базі наукових установ Секції діють п'ять технопарків, зокрема, технологічний парк «Інститут монокристалів» у Харкові<sup>118</sup>.

Досвід роботи свідчить, що технопарки стали потужним механізмом поєднання науки і виробничої сфери, підтримки високотехнологічних досліджень та інноваційного розвитку вітчизняного виробництва. Головне завдання технопарку – створення і виробництво високотехнологічної продукції як для потреб внутрішнього ринку, так

---

<sup>118</sup> НТК «Інститут монокристалів» НАН України [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://uk.wikipedia.org/wiki/>. – мова укр.

і для збільшення експортного потенціалу країни, забезпечення повного циклу: «дослідження – розроблення – впровадження – промисловий випуск».

Упровадження технологічних інновацій є важливим фактором успішного економічного розвитку країн. Високі технології дають змогу підвищувати продуктивність праці, забезпечувати лідерство на ринку, зменшувати собівартість виробництва. Відповідно, випереджаючий розвиток технологій дає змогу країнам за рахунок перелічених факторів забезпечувати високий рівень ВВП на душу населення. Це підтверджується досвідом таких провідних країн світу, як: США, Японія, Німеччина, Велика Британія, Франція, де наука та інновації розглядаються як базова рушійна сила економічного зростання. Перелічені країни прийнято вважати високотехнологічними суспільствами, оскільки характерною для них є більш висока питома вага розробки, виробництва та використання високотехнологічних товарів і техніки. Це досягається за рахунок того, що ці країни створили низку ключових переваг у своїх національних науково-дослідних та інноваційних системах, де важливу роль відіграє підприємницька діяльність та державно-приватне партнерство.

Країни «великої сімки» контролюють до 80% ринку продукції наукоємних галузей. Її перспективи до 2015 р., за наявними прогнозами, оцінюються в 3,5–4 трлн дол. І жодна з провідних країн світу при визначенні пріоритетів свого розвитку не відмовляється від переважającego значення наукоємних галузей у майбутньому.

Розвиток високотехнологічних галузей промисловості стає визначальним елементом прогресивного розвитку суспільства, адже перехід економіки на виробництво високотехнологічної продукції, як свідчить практика, супроводжується зниженням матеріалоемності та енергоемності виробництва, зростанням продуктивності праці й, відповідно, підвищенням конкурентоспроможності країни. Сьогодні беззаперечним є той факт, що високотехнологічне виробництво є головним фактором підвищення зайнятості населення та рівня заробітної плати, що, в свою чергу, стає наслідком інтенсивного зростання світового виробництва та обсягів експорту високотехнологічної продукції.

Стан технологічного розвитку країн значною мірою визначається рівнем поширення в них високотехнологічного підприємництва. Високотехнологічний підприємець – талановита, освічена людина, яка, натрапивши на цінну наукову ідею, перетворює її на суть свого бізнесу та працевлаштування. Однією з популярних сучасних форм високотехнологічного підприємництва є створення стартапів, що будують свій бізнес на основі інновацій або інноваційних технологій. Особливо часто термін «стартап» застосовується відносно інтернет-компаній та

інших фірм, що працюють у сфері інформаційних технологій, проте це поняття розповсюджується й на інші сфери діяльності.

Високотехнологічне промислове підприємство – це підприємство, що виробляє високотехнологічну продукцію, а також здійснює розроблення, розвиток і виведення на ринок нових продуктів та/чи інноваційних виробничих процесів шляхом систематичного використання наукових та технічних знань. Високотехнологічне промислове підприємство визначається за такими основними критеріями: наявністю у структурі виробництва великої частки високотехнологічної продукції, конкурентоспроможної на міжнародному ринку; високою доданою вартістю та високою продуктивністю праці; випуском нових видів продукції та/чи нових виробничих процесів; використанням у значній мірі проміжної високотехнологічної продукції для виробництва кінцевої продукції (мають високу частку закупок високотехнологічних товарів для потреб власного виробництва); застосуванням високотехнологічних методів виробництва та високотехнологічних процесів; наявністю у штаті значної частки працівників технологорієнтованих професій; здійсненням значних капіталовкладень у внутрішні та зовнішні дослідження і розробки (НДДКР); спрямуванням значних обсягів інвестицій на техніко-технологічне переозброєння.

Промисловий комплекс України має потужну матеріально-технічну базу. У промисловості домінують третій і четвертий технологічні уклади. Їхня частка у промисловому виробництві становить 95%. Основою цих укладів є: металургійна, хімічна, легка промисловість, паливно-енергетичний комплекс, більшість галузей машинобудування. Частка п'ятого і шостого технологічних укладів не перевищує 5%. Основою цих укладів є: електронна промисловість, обчислювальна, оптико-волоконна техніка, програмне забезпечення, телекомунікації, роботобудування, інформаційні послуги, біотехнології.

В Україні прийнята Загальнодержавна комплексна програма розвитку високих наукоємних технологій<sup>119</sup>. Одним із очікуваних результатів виконання вищезазначеної програми є зміна структури промислового комплексу за технологічними укладами – збільшити в період до 2013 р. обсяги виробництв п'ятого технологічного укладу з 5 до 12%, а виробництв шостого технологічного укладу – з 1 до 3%. Тобто кінцевим результатом має стати зростання частки високотехнологічних укладів, але немає визначення, яку саме продукцію вважати високотехнологічною, і це спричиняє зайві перешкоди при відборі проєктів.

---

<sup>119</sup> *Закон України* «Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1676-15>. – мова укр.

Для міжнародної гармонізації статистичного обліку торгівлі продуктами високих технологій з 1960 р. країнами ОЕСР застосовується перелік високотехнологічних продуктів за кодами Стандартного міжнародного торгового класифікатора (Standard International Trade Classification – SITC).

Стандартний міжнародний торговий класифікатор систематично перероблюється згідно зі структурними змінами на ринку, що пов'язано з появою нових товарів та необхідністю деталізації статистики щодо деяких груп товарів. Цей класифікатор уже двічі модернізували, останній раз у 1988 р., і зараз він включає 4346 найменувань товарів<sup>120</sup>.

З метою створення в Україні аналогічного документа фахівцями Державного інституту комплексних техніко-економічних досліджень (ДІКТЕД) Міністерства промислової політики України було докладно проаналізовано рекомендації ОЕСР щодо класифікації високотехнологічних продуктів, ідентифіковано близько 200 номенклатурних позицій в Українському класифікаторі товарів зовнішньоекономічної діяльності (УКТ ЗЕД), що відносяться до дев'яти груп високотехнологічних товарів:

1. *Повітряні літальні апарати та космічні кораблі (окремі товари груп 84, 88, 90 УКТ ЗЕД)*. Літальні апарати (вертольоти, літаки); космічні літальні апарати (у тому числі супутники) та їх ракетостріє і суборбітальні апарати; частини літальних апаратів, двигуни турбореактивні, турбогвинтові; компаси; навігаційні інструменти та апаратура тощо;

2. *Комп'ютерна та офісна техніка (окремі товари груп 84, 90 УКТ ЗЕД)*. Пристрої для обробки текстів, друкарські машинки, апаратура фотокопіювальна, апаратура фотокопіювальна електростатична, комп'ютери, машини обчислювальні, запам'ятовувальні пристрої та частини до них тощо;

3. *Електроніка та техніка зв'язку (окремі товари групи 85 УКТ ЗЕД)*. Апаратура для відеозапису або відтворення відеозаписів, телекомунікаційне обладнання, передавачі для радіотелефонного, радіотелеграфного, телевізійного зв'язку, кабелі волоконно-оптичні, діоди, транзистори й аналогічні напівпровідникові пристрої, схеми інтегровані електронні та електронні мікромодулі тощо;

4. *Фармацевтичні вироби (окремі товари груп 29, 30 УКТ ЗЕД)*. Антибіотики, гормони природні або отримані в результаті синтезу; їх похідні, що використовуються, головним чином, як гормони; інші стероїди, що використовуються, головним чином, як гормони, глікозиди, природні або отримані шляхом синтезу; вакцини, лікарські засоби, що

<sup>120</sup> *Better policies for better lives* [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org>. – мова англ.

містять пеніциліни або їх похідні, що мають структуру пеніцилінової кислоти, лікарські засоби, що містять інші антибіотики для терапевтичного або профілактичного застосування тощо;

5. *Наукові прилади (окремі товари групи 90 УКТ ЗЕД)*. Апарати електродіагностики та радіологічні апарати, пристрої на рідких кристалах; прилади геодезичні, топографічні, океанографічні, гідрологічні, метеорологічні; прилади та апаратура для вимірювання або контролю витрат, рівня тиску чи інших змінних характеристик рідин або газів; прилади та апаратура для фізичних або хімічних аналізів тощо;

6. *Електричні машини й устаткування та їх частини (окремі товари групи 85 УКТ ЗЕД)*. Конденсатори електричні постійні, змінні або підстроювальні; електричне освітлювальне або сигналізаційне обладнання, склоочишувачі, антиобмерзлювачі та протизапітнювачі, що використовуються в автомобілях; прилади звукової сигналізації, прискорювачі частинок тощо;

7. *Хімічна продукція (окремі товари груп 28, 32, 38 УКТ ЗЕД)*. Радіоактивні елементи та радіоактивні ізотопи і їх сполуки; ізотопи, їх органічні або неорганічні сполуки; органічні синтетичні барвники; інсектициди, родентициди, інші засоби, що запобігають проростанню паростків, регулятори росту рослин, дезинфікуючі речовини тощо;

8. *Неелектрична техніка (окремі товари груп 54, 84, 85 УКТ ЗЕД)*. Турбіни газові, реактори ядерні; обладнання та пристрої для розділення ізотопів та їх частин; верстати для обробки різних матеріалів за допомогою лазерного або іншого світлового чи фотонного пучка, ультразвукових, електророзрядних, електрохімічних, електронно-променевих, іонно-променевих або плазмодугових процесів; верстати токарні горизонтальні з числовим програмним управлінням; верстати для свердління з числовим програмним управлінням тощо;

9. *Озброєння (окремі товари груп 87, 93 УКТ ЗЕД)*. Броньовані транспортні засоби, бомби, торпеди, міни, ракети; невоєнне озброєння; частини бомб, торпед, мін, ракет та невоєнного озброєння тощо.

Перелік дав змогу сформувати базу даних щодо українського експорту-імпорту високотехнологічних товарів (за винятком категорії «Озброєння») із зазначенням вартості та кількості кожної одиниці, оцінити загальний обсяг, динаміку та структуру зовнішньої торгівлі високотехнологічними товарами, зробити порівняльний аналіз із країнами ОЕСР<sup>121</sup>.

Задля створення дієвої системи оцінювання високотехнологічності продукції національного виробника необхідно розвинути напрацювання, що вже є в Державного інституту комплексних техніко-економічних досліджень, а саме: класифікувати наявні вітчизняні

<sup>121</sup> *Better policies for better lives* [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org>. – мова англ.

товари відповідно до європейських стандартів завдяки проведенню комплексного аналізу та класифікації усіх товарів, створених у країні, відповідно до SITC; вперше створені товари необхідно впорядковувати згідно з цим класифікатором; виділити групи високотехнологічних товарів.

Для здійснення інноваційної політики держави наступним кроком має стати законодавче визначення вузького кола (2–3) пріоритетних напрямів, відповідно до V та VI технологічних укладів. На базі цього можливе виділення групи високотехнологічних товарів, що виробляються у цих галузях. І останній крок – пряме і непряме державне стимулювання інноваційних підприємств, що виробляють ці товари.

Проблема полягає у визначенні основних шляхів виходу української економіки на міжнародний конкурентоспроможний рівень у сфері виробництва високотехнологічної продукції. Для визначення належності продукції до високотехнологічної ОЕСР на сьогодні ідентифікує п'ять науково-орієнтованих галузей, виробництво продукції в яких пов'язане з високим рівнем інтенсивності НДДКР (табл. 2.1).

*Таблиця 2.1*

### **Високотехнологічна продукція**

<b>Рівень інтенсивності НДДКР (наукоємність)</b>	
Продукція аерокосмічної промисловості	14,2
Фармацевтика (ліки та медикаменти)	10,8
Офісне та комп'ютерне обладнання	9,3
Комунікаційне устаткування	8,0
Медичні, точні та оптичні інструменти	7,3

За деякими позиціями, зазначеними у табл. 2.1, Україна має вагомий здобутки в експорті високотехнологічної продукції. Так, за січень–серпень 2013 р. Україна експортувала літальні апарати майже на 136 млн дол. Згідно з даними Держкомстату України, за січень–серпень 2013 р. Україна експортувала літальні апарати (літаки, вертольоти тощо), космічні апарати (включаючи супутники), а також суборбітальні космічні ракети-носії на загальну суму 135 млн 197,2 тис. дол. Усього за вказаний період було експортовано 141 літальний апарат<sup>122</sup>.

## **2.4. Структура високотехнологічного виробництва**

Основою високотехнологічного виробництва є виробничий процес, під яким розуміють сукупність дій людей і знарядь праці, завдяки яким предмети праці (вихідна сировина, напівфабрикати або матеріа-

<sup>122</sup> Державна служба статистики України [електронний ресурс]. –

Режим доступу:

<http://www.ukrstat.gov.ua/>. – мова укр.

ли) перетворюються на готову продукцію. Готовою продукцією виробничого процесу може бути й високотехнологічна продукція.

Виробничий процес охоплює три складові: предмети праці – все те, на що спрямована праця, визначаються тією продукцією, що виробляється підприємством; засоби праці – все те, що сприяє виконанню трудового процесу, насамперед, це знаряддя праці, земля, будівлі та споруди, транспортні засоби тощо; цілеспрямована діяльність (або сама праця) здійснюється людиною, яка витрачає нервово-м'язову енергію для виконання різних механічних дій, спостереження та контролю за впливом засобів праці на предмети праці<sup>123</sup>.

Головною складовою виробничого процесу є технологічний процес (ТП) – частина виробничого процесу, що містить цілеспрямовані дії щодо зміни стану предметів праці (ГОСТ 3.1109 – 82).

Технологічний процес (ТП) визначається домінуванням технологічного способу виробництва, в межах якого відбувається взаємодія працівника із засобами виробництва. Розрізняють технологічний спосіб виробництва, що базується на ручній, машинній і автоматизованій праці, а отже, й відповідній технології. Застосований технологічний спосіб, а також його організація диктує свої вимоги до персоналу підприємств, задіяного у виробничому процесі, що визначаються в його посадових обов'язках.

Організація технологічного процесу ґрунтується на розподілі праці і її спеціалізації. Внаслідок цього спеціалізація виготовлення продукції та її частин здійснюється на відокремлених ділянках підприємства (робочих місцях, ділянках, цехах) з послідовним передаванням предметів праці від одного робочого місця на інше. Таким чином, технологічний процес поділяється на окремі частини в просторі й часі, але взаємопов'язані метою виробництва. Розподіл праці обов'язково передбачає її поєднання, адже кожна окрема робота набуває певного змісту лише в поєднанні з іншими окремими роботами. Будь-який технологічний процес складається з низки виробничих операцій і становить основу трудового процесу.

Трудовий процес – це матеріально і технічно зумовлений процес організації докладання працівниками розумових і фізичних зусиль з метою перетворення матеріальних ресурсів у потрібні суспільству корисні цінності та блага<sup>124</sup>. Диференціацію трудових процесів усіх категорій працівників на підприємствах здійснюють відповідно до функціонального поділу праці між ними, що зумовлено характером виконуваних ними функцій та участю у виробничому процесі. Зокрема,

<sup>123</sup> Сидоренко В. К. Основи сучасного виробництва / В. К.Сидоренко, В. В. Юрженко. – К.: Наш час, 2006. – 200 с.

<sup>124</sup> Сидоренко В. К. Основи сучасного виробництва / В. К.Сидоренко, В. В. Юрженко. – К.: Наш час, 2006. – 200 с.

виділяють основні та допоміжні трудові процеси. Це зумовлює поділ робітників на *основних та допоміжних*. До перших належать робітники основних цехів, які безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, тобто робітників, залучених до виготовлення основної продукції підприємства, а до других – робітників допоміжних цехів та робітників, залучених до інших підрозділів виробничої інфраструктури, які створюють необхідні умови для продуктивної праці основних робітників.

Чіткий поділ трудових процесів, їх відокремлення для робітників, залучених у випуску продукції в основних цехах, та в обслуговуванні основних робітників і у роботі в допоміжних цехах має важливе значення для організації і нормування їхньої праці.

Спеціалістів підприємства за виконуваними функціями поділяють на три категорії: керівники, спеціалісти, технічні виконавці. Функції керівників усіх рівнів і підрозділів підприємства полягають в ухваленні управлінських рішень і забезпеченні їх виконання. Функції спеціалістів – конструкторів, технологів, менеджерів, економістів – полягають у підготовці необхідної конструкторсько-технологічної, економічної та іншої інформації, на основі якої керівники ухвалюють рішення. Основними завданнями технічних виконавців є забезпечення необхідних умов для ефективної роботи керівників і спеціалістів.

За характером впливу людини на предмети праці трудові процеси поділяють на ручні, машинно-ручні, машинні (апаратні) й автоматичні.

*Ручними* називають процеси, в яких робітники діють на предмет праці без застосування додаткових джерел енергії або за допомогою ручного інструмента, приводячи його в рух додатковим джерелом енергії (електричної, парової). Характерними прикладами ручних процесів є складання вузлів і виробів у машинобудуванні, деревообробці, фарбування виробів малярними пензлями, свердління отворів електродрилем тощо.

До *машинно-ручних* відносять процеси, при яких технологічний вплив на предмет праці відбувається за допомогою виконавчих механізмів машини, але переміщення інструмента відносно предмета праці, або предмета праці щодо інструмента здійснює робітник. Характерним прикладом такого процесу може бути оброблення деталей на металорізальних верстатах при ручному поданні.

При *машинних* процесах зміну форми й інших характеристик предмета праці здійснюють машиною без втручання робітника та застосування його фізичних зусиль. Основними функціями робітника при цих процесах є установка в робочу зону предмета праці та його вилучення звідти після обробки, керування роботою машини.



*Автоматичні* процеси характерні тим, що технологічний вплив на предмет праці, його установка в робочу зону та вилучення з неї після обробки здійснюється без участі робітника. В автоматичних процесах функції робітників полягають у контролі за роботою машин, усуненні певних неполадок у їх налагодженні, забезпеченні необхідних запасів предметів праці, зміні інструментів, складанні програм, що стосуються роботи автоматичної системи машин.

Звісно, від рівня автоматизації виробництва посадові обов'язки робітників виробничої сфери змінюються. Автоматизоване виробництво потребує меншої кількості виробничого персоналу, але більш кваліфікованого, технічно грамотного обслуговування. При цьому значно змінюється сам характер праці, пов'язаної з налагодженням, ремонтом, програмуванням й організацією робіт в автоматизованому виробництві. Ця робота вимагає більш глибоких і різнобічних знань, різноманітніша й цікавіша.

Рівень автоматизації виробничого процесу визначається необхідною часткою участі оператора в управлінні цим процесом. При повній автоматизації присутність людини протягом деякого періоду часу зовсім не потрібна. Чим більший цей час, тим вищий рівень автоматизації. Під режимом роботи без участі людини розуміється такий рівень автоматизації, при якому верстат, виробнича дільниця або весь завод можуть працювати в автоматичному режимі протягом хоча б однієї зміни<sup>125</sup>.

Безперервний розвиток НТП приводить до швидкого морально-го та фізичного старіння продукції, що випускається підприємством. Це вимагає від підприємців модернізації виробництва, впровадження нових технологій та обладнання для активної політики на ринку.

*Комплексна підготовка виробництва* – це сукупність взаємопов'язаних наукових, технічних та організаційно-планових заходів зі створення та впровадження нових або вдосконалення старих конструкцій, продукції чи послуг і методів організації та планування виробництва. Вона починається після прийняття рішення про перехід підприємства на випуск нової чи модернізованої продукції (точка 0 на рис 2.2, на якому зображені складові комплексної підготовки виробництва та узагальнена циклограма їх проведення).

Комплексна підготовка виробництва включає такі види підготовки: *науково-дослідну підготовку виробництва* (НДПВ), у процесі якої з'ясовуються можливості, принципи та методи створення нової або високотехнологічної продукції. Ця робота здійснюється в тісному зв'язку з маркетинговими дослідженнями. Адже багато західних фірм вважають, що ідея нової продукції повинна зароджуватися не в наукових установах, а в результаті маркетингових досліджень, котрі мо-

<sup>125</sup> *Хартли Дж.* ППС в действии. – М.: Машиностроение, 1987. – 328 с.

жуть містити вимоги та побажання споживачів у вигляді попереднього переліку технічних вимог, та стати основою для виконання робіт із проектування. НДПВ є важливою стадією комплексної підготовки виробництва. Вона спрямовується на розроблення наукоємних технологій, на підвищення надійності, терміну експлуатації, технологічності виробів; на використання прогресивного обладнання, оснащення, засобів контролю; посилення рівня механізації та автоматизації виробництва. НДПВ спрямована на підвищення ефективності виробництва; *конструкторську підготовку виробництва* (КПВ) (точка 1 на рис. 2.2), у процесі якої з урахуванням результатів НДПВ створюється комплект конструкторської документації, необхідної для виготовлення та експлуатації продукції. У результаті КПВ ми отримуємо першу складову виробничого процесу – предмети праці – все те, на що буде спрямована праця кваліфікованих робітників, щоб з допомогою засобів праці перетворити їх у готову продукцію.

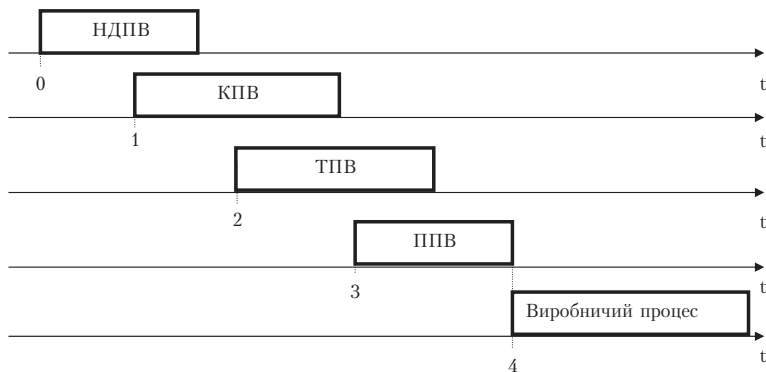


Рис. 2.2. Циклограма проведення комплексної підготовки виробництва

Основними задачами КПВ є створення нових та удосконалення виробів, що випускаються, з високими показниками якості в задані терміни та з найменшими витратами. Основною вимогою до КПВ є те, що конструкція виробу має бути технологічною. Під технологічністю варто розуміти надання виробу такої форми та підбір для цього таких матеріалів, що забезпечать виконання заданих функцій, просте та економічне його виготовлення, безпеку користування, екологічність, енергоефективність, ремонтпридатність тощо; *технологічну підготовку виробництва* (ТПВ). Після (або в процесі) проведення КПВ формулюються вихідні дані для виконання наступної стадії комплексної підготовки виробництва – ТПВ (точка 2 на рис. 2.2). ТПВ – це сукупність заходів, що забезпечують технологічну готовність виробництва

(ГОСТ 14.004-83), під якою розуміється наявність на підприємстві повних комплектів конструкторської та технологічної документації і засобів технологічного оснащення, необхідних для реалізації заданого об'єму випуску продукції із визначеними техніко-економічними показниками.

Головне завдання ТПВ – розроблення технологічних процесів (ТП), що забезпечують мінімальні витрати на виготовлення певного обсягу продукції належної якості. За своїм змістом ТПВ включає комплекс робіт такого функціонального призначення: забезпечення технологічності конструкції виробу; розроблення технологічних процесів (ТП) і методів контролю; проектування та виготовлення чи купівля технологічного оснащення; налагодження і впровадження запроєктованих технологічних процесів; визначення професій та рівня кваліфікації робітничого персоналу, задіяного у виробничому процесі.

Будь-який ТП складається з низки виробничих операцій – закінчених частин ТП на одному робочому місці. Операційний поділ ТП диктується необхідністю застосування різних знарядь праці на різних робочих місцях і зумовлений фізичними й економічними чинниками.

ТП фіксуються у технологічній документації: в маршрутних, операційних та операційно-інструкційних картах. У цих документах визначаються вимоги до робітничого персоналу, який має бути задіяним при виготовленні продукції: норми часу, їх професій і кваліфікацій, необхідних для виконання операцій ТП. За загальних умов, ТПВ може виконуватися паралельно з КПВ (див. рис. 2.2), що допоможе скоротити час на комплексну підготовку виробництва.

ТПВ охоплює сукупність робіт із забезпечення технологічної готовності підприємства до виготовлення продукції належної якості і в належному обсязі. Система ТПВ передбачає широке застосування прогресивних та наукоємних ТП, технологічного оснащення, інструментів та обладнання, засобів контролю, механізації й автоматизації виробничих процесів. Після проведення ТПВ (точка 2 на рис. 2.2) ми ще не можемо розпочати випуск нової чи модернізованої продукції, тому що не підготовлена третя складова виробничого процесу – трудові ресурси, які будуть виконувати цілеспрямовану діяльність із випуску продукції шляхом впливу засобів праці на предмети праці. Цей вид комплексної підготовки назвемо *професійною підготовкою виробництва (ППВ)*, що не виділена в традиційній комплексній підготовці виробництва. Тільки після її завершення створюються всі умови для початку випуску нової чи модернізованої продукції (точка 4 на рис.2.2).

Для того, щоб усі види підготовки виробництва були узгоджені та вчасно виконані і виробництво нової чи модифікованої продукції розпочалось у запланований термін (точка 4 на рис.2.2), необхідно спланувати й узгодити весь хід робіт з комплексної підготовки вироб-

ництва. Цю важливу задачу вирішує *організаційно-планова підготовка виробництва (ОППВ)*, якою займаються планові підрозділи підприємства. ОППВ – це сукупність процесів організації, планування, обліку, контролю на всіх стадіях і етапах комплексної підготовки виробництва, що забезпечує готовність підприємства до створення та освоєння виробів заданого рівня якості при заданих термінах, об'ємах випуску та найменших витратах.

Організаційно-планова підготовка виробництва виконується відповідними підрозділами підприємства і включає такі етапи:

1. Виробничі планові розрахунки: створення нормативної бази (нормативів витрат часу, вартості, тривалості циклу роботи, етапу та стадії); розрахунок календарно-планових нормативів майбутнього виробництва;

2. Формування та вдосконалення виробничої структури підприємства, цехів, дільниць: класифікація деталей, складальних одиниць та виробів; формування технологічних та предметно-замкнутих дільниць, поточних й автоматичних ліній, гнучких виробничих систем; планування та перепланування цехів і дільниць;

3. Удосконалення структур і функцій підрозділів апарату управління, що опікуються комплексною підготовкою виробництва;

4. Забезпечення готовності підприємства до випуску нових виробів: проектування, виготовлення або придбання засобів транспорту, складування, оргтехніки та іншого допоміжного обладнання; організація кооперування й складання планів матеріально-технічного постачання; підготовка та комплектування кадрів;

5. Перспективне й оперативне планування, оперативний контроль створення й освоєння нових виробів;

6. Організація переходу на випуск нового виробу: вибір методу переходу на випуск нового виробу; виготовлення пробної партії, згортання випуску старої продукції й розгортання виробництва нової;

7. Організація ефективного використання виробів споживачем: участь споживача у формуванні техніко-економічних показників нового виробу; участь розробників нової техніки в досягненні запроєктованих показників у споживача в процесі її експлуатації.

Для виконання організаційно-планової підготовки виробництва на підприємстві створюються відповідні організаційні структури (планові та диспетчерські служби). Конструкторська підготовка виробництва може проводитись як у процесі наукових досліджень в науково-дослідних організаціях, так і на самому підприємстві, де впроваджуються новітні розробки. Для цього на більшості підприємств створюється відповідний структурний підрозділ – відділ головного конструктора. Для таких же цілей створюється і відділ головного технолога, основною задачею якого є проведення технологічної підготов-

ки підприємства до випуску нового виробу та адаптація можливостей підприємства до вимог нової продукції.

У процесі технологічної підготовки формуються вимоги до робітничого персоналу. Ці відомості, як правило, подаються до відділу кадрів підприємства, служби якого ведуть підбір, набір і, по можливості, підготовку потрібних кваліфікованих робітників. Якщо в умовах планової економіки така схема забезпечення виробництва трудовими ресурсами діяла досить задовільно за рахунок тісної співпраці підприємств з ПТНЗ, то в ринкових умовах ця взаємодія була порушена, а це привело до того, що система професійної освіти і навчання перестала встигати за високою динамікою змін виробничого середовища.

Зважаючи на проблеми, що регулярно виникають у підготовці кваліфікованих робітників, великі зарубіжні та вітчизняні підприємства вирішують кадрову проблему кардинально: вони самі для себе почали готувати необхідні робітничі кадри. Так, провідні німецькі машинобудівні компанії (БМв), хімічної промисловості (БАСФ, «Хехст»), електротехніки («Сименс») забезпечують попит на кваліфікованих робітників за рахунок своїх навчальних центрів на 75–80%. Деякі вітчизняні підприємства також беруть активну участь у підготовці кадрів. Наприклад, на Новокраматорському машинобудівному заводі понад 50% персоналу щорічно проходять професійне навчання на виробництві. Позитивним є створення на підприємстві умов, що сприяють бажанню робітника вчитися «упродовж трудового життя». Базовим принципом професійної підготовки виробничого персоналу на виробництві має стати принцип постійного підвищення рівня професійної компетентності робітника. Цей процес має якомога точніше відповідати змінам, що стосуються праці, її предметів і засобів.

## РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

### 3.1. Праця і професія

Сучасна економічна наука відійшла від вузького погляду на працю як «продуктивну» та «непродуктивну». Нині працю визначають як діяльність, що характеризується докладанням людиною розумових та фізичних зусиль з метою одержання певного, суспільно та/або особистісно корисного результату в задоволенні своїх матеріальних і духовних потреб, що не суперечить соціальним моральним принципам; як процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється й керується людиною під дією і зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), і внутрішніх спонукань<sup>126</sup>; як вияв людської особистості<sup>127</sup>.

Основними характеристиками праці є її усвідомленість з боку людини, спрямованість на результат, затрати фізичної та розумової енергії на здійснення трудової діяльності. Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох наукових дисциплін. У цьому контексті характер і зміст праці та умови, в яких праця здійснюється, можна класифікувати: за формою власності на засоби виробництва: самостійна і несамостійна – наймана. Цей поділ враховує соціальний характер праці, що знаходить відображення у двох її організаційних формах: індивідуальної та колективної праці; за ступенем інтелектуалізації праці та кваліфікаційної складності трудових функцій: фізична і розумова, репродуктивна і творча, некваліфікована і кваліфікована (висококваліфікована) або праця різного ступеня складності; за професійним, функціональним і галузевим поділом праці. За професійною ознакою можна виділити стільки видів праці, скільки існує професій (праця водія, інженера, педагога тощо). Функціональний поділ праці передбачає визначення видів, що відповідають етапам (стадіям) виробництва: підприємницька, інноваційна, відтворювальна і комерційна. За галузевим поділом є такі види праці: промислова (видобувна й обробна), сільськогосподарська, будівельна, транспортна тощо. За застосуванням певних способів та засобів праці: ручна, механізована та автоматизована (комп'ютеризована), низько-, середньо- і високотехнологічна.

---

<sup>126</sup> Богиня Д. П. Праця як предмет наукового економічного дослідження / Д. П. Богиня // Основи економічної праці (2000) [електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://library.if.ua/book/40/2643.html>. – мова укр.

<sup>127</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

За умовами, в яких здійснюється праця: праця за нормальних, шкідливих і небезпечних умов тощо<sup>128</sup>.

Різноманіття видів праці та її класифікацію за різними ознаками наводить у книзі «Людська праця. Аналіз поняття» видатний польський науковець – професор Тадеуш Вацлав Новацький<sup>129</sup>. У нашій монографії ми розглядаємо лише ті види праці, що стосуються високотехнологічного виробництва. Отже, праця визначається як опосередкований процес взаємодії людини і природи, в якому людина своєю діяльністю регулює, контролює обмін речовин між собою і природою. Крім того, праця є процесом взаємодії людей у виробничій діяльності, а також процесом споживання людського капіталу як сукупності фізичних і розумових здібностей людини, що виступає особистісним чинником виробництва, надає руху засобам виробництва, створює та вдосконалює техніку і технології, організовує та визначає мету діяльності підприємств.

Отже, суть праці в контексті теоретико-методологічних засад економіки праці визначається через сукупність функцій, які вона виконує щодо людини і суспільства, як основна сфера життєдіяльності та розвитку людини, необхідна умова життя суспільства і складна форма взаємовідносин людей у процесі виробничої діяльності.<sup>130</sup> Адже у процесі праці створюються не лише матеріальні та духовні цінності, призначені задовольняти потреби людей, а й розвиваються самі працівники, набуваючи нових навичок, розкриваючи власні здібності, доповнюючи та збагачуючи знання.

Значення праці в житті людини і суспільства виявляється у багатьох різних її функціях, а саме: основний, суспільно визнаний, моральний спосіб задоволення всіх матеріальних і багатьох духовних потреб як окремої людини, так і суспільства в цілому; те, що створює суспільне багатство, пристосовує природні умови для зручності людей, опосередковує, регулює, контролює одержання людиною благ; фактор, що формує спільноти людей, суспільство загалом і визначає суспільний прогрес, соціальну диференціацію.

Створюючи та вдосконалюючи матеріальні й духовні блага, людина набуває знань, трудових навичок, уміння ефективно взаємодіяти

<sup>128</sup> *Праця, її значення* у суспільному розвитку [електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://o-pravovedenii.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=538:pracya-jogo-znachennya-v-suspilnomu-rozvitku-i-zhittya-lyudini&catid=66-&Itemid=9](http://o-pravovedenii.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=538:pracya-jogo-znachennya-v-suspilnomu-rozvitku-i-zhittya-lyudini&catid=66-&Itemid=9). – мова укр.

<sup>129</sup> *Новацький Т. В.* Людська праця. Аналіз поняття / Т.В. Новацький [пер. з польск. Ю. Родик]. – Львів: Літопис, 2010. – 182 с. – С. 56–59

<sup>130</sup> *Богиня Д. П.* Основи економіки праці: навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К.: Знання-Прес, 2002. – 387 с.

з іншими людьми. Це свідчить про те, що праця є визначальною сферою соціалізації людини в суспільстві.

Труднощі, з якими стикаються науковці щодо визначення змісту поняття «праця», пов'язані з різноманіттям контекстів праці. На думку Т. В. Новацького, найбільш значущими є: праця і здоров'я, загроза здоров'ю; праця і зусилля, виснаження працею, байдужість; праця і свобода; праця і соціалізація; праця й соціальна стратифікація, розподіл праці; праця і культура (матеріальна, соціальна, духовна); праця і багатство; праця і мораль; праця і самореалізація; праця і цінності; праця і природа; праця і творчість; праця в буттєвому вимірі особи; праця у суспільстві; праця і вдосконалення<sup>131</sup>. Разом з тим суть праці полягає в тому, що це процес усвідомленої трудової діяльності людини, який здійснюється заради одержання корисного результату і є, з одного боку, процесом взаємодії людини із засобами, предметами праці у межах певної технології та організації, а, з іншого – процесом суспільної взаємодії між людьми<sup>132</sup>. Як бачимо, статус праці у суспільній ієрархії цінностей надзвичайно різноманітний. «Її значення для людського життя, громадських організацій, політики, насамкінець – і майбутньої глобальної політики, сьогодні є таким усестороннім, що поняття праці можна розглядати як основну цінність для людського життя – так само, як і Кохання, Істину, Красу», – пише Т. В. Новацький<sup>133</sup>.

Сучасна соціально-економічна ситуація, спричинена ринковими факторами, зумовила істотні зміни у сфері праці й торкнулася характеристик трудової діяльності, що стали більш динамічними. Це мало наслідки як для персоналу окремих підприємств, так і для системи соціально-трудових відносин, ринку праці.

Як уже було зазначено, ефективність праці залежить від розвитку персоналу, підвищення рівня його кваліфікації. Обидві дефініції: праця й кваліфікація, мають прямиий зв'язок із поняттям «професія». Професія слугує джерелом втілення певного виду праці. Все це визначає єдність і протилежність праці і професійної діяльності. Зміст професійної діяльності працівника постає як зміст його функцій, що виконуються відповідно до суспільного розподілу праці.

Професія – це готовність до виконання суспільно доцільної діяльності, що перетворює світ і максимально розкриває творчий, інтелектуальний і духовний потенціал особистості. Як соціальний процес, вона пов'язана з певними предметами, знаряддями і результатами

<sup>131</sup> *Новацький Т. В.* Людська праця. Аналіз поняття / Т.В. Новацький [пер. з польск. Ю. Родик]. – Львів: Літопис, 2010. – 182 с. – С. 161.

<sup>132</sup> *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

<sup>133</sup> *Новацький Т. В.* Людська праця. Аналіз поняття / Т.В. Новацький [пер. з польск. Ю. Родик]. – Львів: Літопис, 2010. – 182 с. – С. 163.



праці, що стають засобом людської діяльності, тобто засобом перетворення природи, створення суспільних відносин і, тим самим, засобом індивідуального розвитку людини.

Відомо багато визначень поняття «професія»: заняття, що вимагає спеціальної підготовки, потребує постійної практики і служить людині джерелом засобів до існування; група людей, які займаються однотипною діяльністю, де встановлюються певні зв'язки та норми поведінки; особлива форма соціальної організації працездатних членів суспільства, об'єднаних загальним видом діяльності та професійною свідомістю тощо.

Професія (лат. *professio* – офіційно вказане заняття, спеціальність, від *profiteer* – оголошую своєю справою), рід трудової діяльності (заняття) людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки, досвіду роботи. Професійна діяльність, зазвичай, є основним джерелом доходу (заробітку). Назва професії визначається характером і змістом роботи або трудових чи посадових функцій, знаряддями або предметами праці, що використовуються. Розвиваються продуктивні сили, появляються та використовуються більш досконалі знаряддя праці й технології, зароджуються нові види виробництва, у тому числі наукоємні, поглиблюється розподіл праці, виникає спеціалізація, а також нові професії. Поява професій широкого профілю і, водночас, поєднання професій (спеціальностей) робить працю більш творчою і змістовною, що веде до поступового зникнення різниці між розумовою і фізичною працею<sup>134</sup>.

В Україні основними нормативними джерелами щодо професій та їх змісту є: «Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010», Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХПП), Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників тощо. У Національному класифікаторі України – класифікаторі професій ДК 003:2010 зазначається: робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи мають бути виконані однією особою, а професія – здатність виконувати подібні роботи. Аналіз цих визначень дав підставу охарактеризувати професію як здатність виконувати сукупність видів робіт, трудових завдань та обов'язків однією особою, як правило, в одній економічній галузі. Разом з тим професія невідривно пов'язана з людиною, її особистісними якостями: здібностями, нахилами, темпераментом, здатностями тощо. Отже, професія – це готовність до виконання суспільно доцільної діяльності, що перетворює світ і максимально розкриває

<sup>134</sup> *Професія*. Значення слова [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://vseslova.com.ua/word/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F-86410u>. – мова укр.

творчий, інтелектуальний і духовний потенціал особистості. Як соціальний процес, вона пов'язана з певними предметами, знаряддями і результатами праці, які стають засобом людської діяльності, тобто засобом перетворення природи, створення суспільних відносин і, тим самим, засобом індивідуального розвитку людини<sup>135, 136</sup>.

Нині існує кілька підходів до класифікації професій, найчастіше їх класифікують за характеристикою об'єкта праці, тобто за змістом, предметом, метою, засобами, умовами тощо, а також за характеристикою суб'єкта праці, тобто вимогами до психофізіологічних особливостей працівника.

Класифікація професій за предметом праці найбільш повно розроблена Є. Климовим, який визначає п'ять типів професій: біономічні – людина – жива природа, предмет праці – природа, живі організми (агроном, зоотехнік тощо); технологічні – людина-техніка, предмет праці – технічні системи, матеріали, енергія (інженер, механік тощо); соціономічні – людина – людина, предмет праці – люди, групи, колективи (лікар, учитель, продавець та ін.); сигномічні – людина – знакова система, предмет праці – знакові системи (редактор, математик, програміст); артономічні – людина – художній образ, предмет праці – художні образи або їх елементи (артист, письменник тощо)<sup>137</sup>.

Професії розрізняють за засобами їх втілення (професії ручної праці, професії машинної праці, професії із застосуванням автоматизованих систем); за умовами праці (професії, пов'язані з роботою в мікрокліматі, що дуже близький до комфортного, наприклад – бухгалтер; пов'язані з роботою на відкритому повітрі за будь якої погоди – інспектор ДАІ, агроном<sup>138</sup>; з роботою у незвичних умовах – пожежний, водолаз; професії, пов'язані з умовами підвищеної відповідальності за життя і здоров'я людей – учитель, лікар<sup>139</sup>; професії, пов'язані з екстремальними ситуаціями або з монотонними умовами праці<sup>140</sup>).

---

<sup>135</sup> *Баклицький І. О.* Психологія праці [текст]: підруч. / І. О. Баклицький. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 656 с.

<sup>136</sup> *Іванова Е. М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности [текст]: учеб. пособие / Е. М. Иванова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 208 с.

<sup>137</sup> *Рибалка В. В.* Психологія праці особистості: навч.-метод. посіб. / В. В. Рибалка – К.: КМПУ імені Б.Д. Грінченка., 2005. – 60 с. – С. 24–25.

<sup>138</sup> *Зинченко В. П.* Основы эргономики. / В. П. Зинченко, В. М. Мунипов. – М.: Педагогика. – 1979. – 378 с.

<sup>139</sup> *Климов Е. А.* Введение в психологию труда: учеб. для вузов / Е. А. Климов – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

<sup>140</sup> *Кундиев Ю. И.* Гигиена и физиология труда на тепловых электростанциях / Ю. И. Кундиев. – М.: Медицина, 1982. – 222 с.

Крім того, існують професії, в яких має місце автоматична праця, чітко регламентована, з однотипними операціями; напівавтоматична праця, де трудові дії не чітко регламентовані; шаблонна праця, дії якої зумовлені інструкціями; самостійна праця, де в межах завдання допускається самостійний вибір прийомів роботи; творча праця, де працівники можуть обирати не тільки прийоми, а й завдання<sup>141</sup>.

За характером вимог до психофізіологічних особливостей людини розрізняють професії, які вимагають абсолютної професійної придатності (наприклад, швидкість реакції), професії, де відсутність певних якостей може компенсуватися досвідом, тобто професії, які вимагають відносно профпридатності. Професії можуть розрізнятися рівнем кваліфікації, тобто ті, що вимагають висококваліфікованої праці та тривалої підготовки; ті, що вимагають кваліфікованої праці, а також ті, що не потребують спеціальної підготовки тощо. Отже, в основі класифікації професій можуть бути різні ознаки.

Словники наводять велику кількість тлумачень поняття «професія» (від латинського – *professio* – основне заняття, спеціальність та *profiteor* – визнаю своєю справою), яке визначається як основний вид діяльності, спеціальність, відокремлена галузь науки, техніки, майстерності; сфера знань, діяльності, роботи; джерело заробітку; коло дій, покладених на будь-кого, що вимагають безумовного виконання тощо. Насамперед, це заняття, що потребує спеціальної підготовки, постійної практики і служить людині джерелом засобів до існування. Професія поєднує групу людей, які займаються однотипною діяльністю, в результаті чого встановлюються певні зв'язки та норми поведінки. Професія є особливою формою соціальної організації працездатних членів суспільства, об'єднаних загальним видом діяльності й професійною свідомістю.

В англomовному середовищі розрізняють поняття «професія» і «заняття», оскільки в англійській мові є дві лексеми для визначення професії і заняття людини. Перша – *Profession*: професія; люди однієї професії; покликання<sup>142</sup>. Це слово використовується для позначення професійної групи з високим статусом, що, можливо, перетворилася в корпорацію і має владу в суспільстві. Друга – *Occupation*: заняття; тимчасове використання; окупація<sup>143</sup>. Дефініція характеризує всі інші професії або заняття, які мають проміжний етап формування професійного поля.

<sup>141</sup> Струмилин С. Г. К вопросу о классификации труда. / С. Г. Струмилин. // История советской психологии труда. [под ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, С. Г. Носковой]. – М.: Экономика. – 1983. – 562 с.

<sup>142</sup> *Англо-русский словарь* / [уклад. В. Аракин, З. Выгодская, Н. Ильина]. – М.: Русский язык, 2002. – 988 с. – С. 404

<sup>143</sup> Там само. – С. 356

Термін «професія» застосовується лише до невеликого кола видів професійної діяльності. Усі інші її види відносяться до спеціальностей або видів роботи, занять. У вітчизняному професіознавстві розрізняють поняття «професія» і «спеціальність». Професія – поняття ширше, ніж спеціальність, її відмінними ознаками, крім професійної компетентності, є також соціально-професійна компетенція, професійна автономія, самоконтроль, групові норми і цінності. Професія, як правило, поєднує групу споріднених спеціальностей.

Спеціальність – це комплекс спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду діяльності в рамках тієї чи іншої професії, та отримані шляхом професійної освіти, підготовки у процесі роботи. Таким чином, спеціальність – один з видів трудової діяльності за професією, спрямований на досягнення часткових або проміжних результатів з метою досягнення загальних, значних. В умовах формування та розвитку ринкових відносин, появи нових організаційних форм виробництва з'являється і новий вид професій – інтегровані, укрупнені. Інтегрована професія розуміється як сукупність видів робіт, трудових дій, ознаками об'єднання яких можуть бути технічна, технологічна та/або психолого-фізіологічна подібність їх виконання та опанування.

Об'єднання видів робіт, дій може відбуватись як усередині певної економічної галузі, так і між галузями, де види робіт певним чином пов'язані між собою: за послідовністю їх виконання, за видами матеріалів, що використовуються, за доцільністю їх здійснення у достатньо короткий проміжок часу тощо. Професія як втілення праці невідривна від людини – її носія. Разом з тим у змісті професії відображені як особистісні якості робітника, так і вимоги до нього з боку виробництва, робочого місця, трудових обов'язків.

### **3.2. Професіоналізм особистості кваліфікованого робітника**

Професійна діяльність має багато аспектів – економічний, соціологічний, психологічний, фізіологічний та інші, а отже, поняття «професія» поєднується з поняттями «професіонал» та «професіоналізм», що вживаються для характеристики осіб, які займаються різними справами. Професіоналізм як здатність людини до виконання доцільної діяльності, що перетворює світ, не можна розуміти вузько – лише тільки з точки зору володіння певною майстерністю. Потрібен ширший підхід, який включав би духовно-моральні характеристики людини, без яких неможливе ефективне виконання професійної діяльності.

Професіоналізм (англ. – Professionalism; нім. – Professionalismus; фр. – Professionalisme) найчастіше розуміється як сукупність досягнутих індивідом теоретичних знань, практичного досвіду та професійних навичок у певній сфері людської діяльності, котра визначається поділом праці та професійної спеціалізації. Разом з тим професіоналізм є не тільки джерелом існування людини та прояву її особистісного потенціалу. Зауважимо, що останнім часом професіоналізм стає одним з вирішальних факторів розвитку процесів гуманізації в суспільстві. Через підготовку людини до професійної діяльності проявляються її здібності, нахили, що згодом реалізуються в суспільній практиці. У цьому процесі важливу роль відіграють усі ступені професіоналізації людини – від її професійної орієнтації до розподілу робочих місць на виробництві. Професіоналізм включає і ставлення працівника до ефективності власної діяльності. Орієнтація на ефективність означає, що працівник бачить смисл діяльності у підвищенні результативності своєї професійної праці.

Проблема професіоналізму знайшла відображення в роботах таких науковців, як: С. Дружилов, О. Журавльов, Н. Тализіна, Є. Климов, А. Маркова, Л. Мітіна, Ю. Поваренков, М. Пряжников, В. Гладкова, О. Коваленко, М. Лазарєв, Ю. Нагірний, О. Романовський, Р. Шакуров, О. Щербаков та ін. Найчастіше вони визначають професіоналізм як системне утворення, що можна розглядати як властивість, процес та як стан людини-професіонала. Зокрема, С. Дружилов, розглядаючи професіоналізм як системне утворення, акцентує увагу на двох концептуальних аспектах: професіоналізм як властивість людини-професіонала в цілому; і як властивість індивіда, особистості та індивідуальності<sup>144</sup>. Розглядаючи професіоналізм як властивість, науковець характеризує особливу властивість людини систематично і надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах, сукупність стійких особливостей людини-професіонала, котрі забезпечують певний якісно-кількісний рівень професійної діяльності<sup>145</sup>.

Термін «професіоналізм» у психологічній літературі використовується для означення високого рівня продуктивності професійної

---

<sup>144</sup> Дружилов С. А. Профессионализм как реализация ресурсов индивидуального развития человека. / С. А. Дружилов // Ползуновский вестник. – 2004. – № 3. – С. 200-208.

<sup>145</sup> Дружилов С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. [электронный ресурс] / С. А. Дружилов // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2012. – № 1 (21). – Режим доступа:

<http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>. – мова рос.

діяльності<sup>146</sup> та умінь людини-професіонала<sup>147</sup>. Професіоналізм визнається також як сукупність досягнутих індивідом теоретичних знань, практичного досвіду і професійних навичок у визначеній поділом праці сфері людської діяльності<sup>148</sup>.

У більш широкому соціально-психологічному контексті тлумачить професіоналізм А. Маркова: «Професіоналізм людини – це не тільки досягнення нею високих професійних результатів, не тільки продуктивність праці, а й обов'язкова присутність психологічних компонентів – внутрішнього ставлення людини до праці, стан її психічних якостей... При розгляді та оцінці професіоналізму людини велике значення має те, на яких ціннісних орієнтаціях вона ґрунтується..., які внутрішні ресурси добровільно та за внутрішнім переконанням вкладає у свою працю»<sup>149</sup>.

Аналіз підходів до вивчення професіоналізму виявив такі напрями у його дослідженні: як розвиток діяльності (її структури, сукупності способів та засобів); як процес розвитку особистості в онтогенезі (послідовність періодів та стадій на життєвому шляху людини); як системне та взаємодоповнююче утворення, що включає розвиток особистості фахівця у процесі його професійної діяльності. Виходячи з того, що професіонал – людина в цілому: індивід, особистість, суб'єкт діяльності та індивідуальність (за Б.Ананьєвим), то й професіоналізм потрібно розглядати в усіх наведених аспектах. Аналіз професіоналізму як системного утворення передбачає вивчення основних проявів цього комплексного феномена: як властивості, як процесу і як стану людини-професіонала.<sup>150</sup>

Професіоналізм як властивість – це сукупність стійких особливостей людини-професіонала, котрі забезпечують певний якіс-

<sup>146</sup> *Исмаилова Ф. С.* Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. / Ф. С. Исмаилова – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1999. – 2008 с. – С. 15

<sup>147</sup> *Габдреев Р. В.* Методология, теория, психологические резервы инженерной подготовки / Р.В. Габдреев. – М.: Наука, 1988. – Вып1. – 167 с.

<sup>148</sup> Прикладна етика [текст]: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [Аболіна Т. Г. та ін. ; за наук. ред. Панченко В. І.]; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К.: Центр навчальної літератури, 2012. – 391 с.

<sup>149</sup> *Маркова А. К.* Психология профессионализма. / А. К. Маркова. – М.: РАГС, 2006. – 308 с. – С. 39–40.

<sup>150</sup> *Дружилов С. А.* Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. [электронный ресурс] / С. А. Дружилов // Психологические исследования: электрон. науч. журнал, – 2012. – № 1 (21). – Режим доступа:

<http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>. – мова рос.

но-кількісний рівень її професійної діяльності. Професіоналізм як процес характеризується фазами: початок, перебіг (екстенсивне або інтенсивне, стагнація, деградація тощо), закінчення, а також стадіями: допрофесіоналізм, власне професіоналізм, суперпрофесіоналізм, післяпрофесіоналізм<sup>151</sup>. С. Дружилов характеризує стадію допрофесіоналізму як таку, коли людина вже працює, але ще недостатньо володіє якостями справжнього професіонала, коли результативність її діяльності ще невисока. На нашу думку, стадія допрофесіоналізму включає такі етапи: здобуття професійних знань, умінь, навичок; формування професійного мислення, професійної комунікативності; набуття і становлення професійного досвіду – опанування ефективними способами й методами професійної діяльності.

Здобуття професійних знань, умінь, навичок відбувається переважно в навчальних закладах, сюди належать і структурні навчальні підрозділи підприємств та установ. Отримання професійної освіти, набуття певного рівня професійної компетентності ще не є ознакою професіоналізму особистості. Потрібен певний час, щоб отримати професійний досвід, а також відповідне професійне середовище, що надає випускнику навчального закладу можливість сформуватися як професіоналові. У стадії власне професіоналізму особистість стає професіоналом, демонструючи стабільно високі результати в професійній діяльності. Для суперпрофесіоналізму, що наближається до «акме», характерний найвищий ступінь професійних досягнень. У стадії «післяпрофесіоналізму» людина може стати «професіоналом в минулому», «екс-професіоналом», або ж виявитись порадником, вчителем, наставником для інших фахівців.

Професіоналізм, що розглядається як стан людини, характеризується активністю регулятивних функцій в адаптації суб'єкта до компонентів професійного середовища. Погоджуючись з О. Ігнатюком, розуміємо професіоналізм особистості як якісну характеристику суб'єкта праці, що відображає високий рівень професійно важливих та індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, професійну мотиваційну спрямованість, ціннісні орієнтації, професійні інтереси<sup>152</sup>.

Визнавши професіоналізм як системне утворення, С. Дружилов пропонує описувати його за загальною теорією систем, тобто з урахуванням трьох принципів: функціонального, морфологічного та інфор-

<sup>151</sup> Там само. – с. 5.

<sup>152</sup> Ігнатюк О. А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення: системний підхід. – [електронний ресурс] / О.А. Ігнатюк // Вісник психології і педагогіки: зб. наук. праць. – 2012. – № 11. – Режим доступу:

<http://www.psyh.kiev.ua/>. – мова укр.

маційного. Функціональний принцип опису професіоналізму полягає, насамперед, у визначенні його функцій та критеріїв. Основною функцією професіоналізму є забезпечення системи більш високого рівня – професійної діяльності, що сприяє вирішенню професійних завдань: створення споживчої вартості на рівні, не нижчому за нормативний; розвиток способів професійної діяльності, що нормативно схвалюються; збереження та розвиток професійної спільноти, частиною якої є фахівець. Реалізацію професіоналізму забезпечують професійно важливі якості та ставлення людини-фахівця до професійної діяльності в цілому.

Критеріями професіоналізму, згідно праць Ю. Поваренкова, є такі: критерій професійної продуктивності, що включає такі об'єктивні показники, зокрема кількість і якість продукції, продуктивність, надійність діяльності<sup>153</sup>. Крім того, важливим показником критерію продуктивності, на думку С. Дружилова, є ефективність діяльності<sup>154</sup>; критерій професійної ідентичності, що характеризує значущість професії та діяльності для людини як засобу задоволення потреб. Такий критерій оцінюється на основі суб'єктивних показників: задоволеність професією, кар'єрою тощо; критерій професійної зрілості свідчить про уміння людини зіставляти свої професійні можливості та професійні вимоги, що висуваються.

Базуючись на результатах теоретичного аналізу публікацій щодо поняття «професіоналізм», можемо зробити такі висновки: професіоналізм – системне утворення, яке включає як характеристики висококваліфікованої праці, так й інтегральну характеристику людини-професіонала; дослідження професіоналізму передбачає вивчення основних його проявів: як властивості, як процесу і як стану людини-професіонала; професіоналізм як процес можна поділити на стадії: формування, розвитку, досягнення суперпрофесіоналізму (акме) чи можливої деградації; професіоналізм як стан особистості формується під час навчання та розвивається разом з трудовою діяльністю.

Дослідження професіоналізму фахівця здійснюється з опорою на різні методологічні підходи, представлені в науці про людину, зокрема: системний, суб'єктивний, гуманістичний, антропоцентричний тощо. Найближчим до проблеми розвитку професіоналізму робітників є акмеологічний підхід<sup>155</sup>, оскільки саме акмеологія вивчає умови й

<sup>153</sup> *Поваренков Ю.П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. / *Ю.П. Поваренков.* – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

<sup>154</sup> *Дружилов С. А.* Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания. / *С. А. Дружилов* // *Известия РГПУ им. А.И.Герцена.* – Вып. 6, Психолого-педагогические науки, 2005. – № 5 (12). – С. 30–43.

<sup>155</sup> *Акмеология: учеб. пособие* / *А. Деркач, В. Зыскин.* – СПб.: Питер, 2003. – С.135.



закономірності зростання людини до вершин професійної діяльності і своєї зрілості<sup>156</sup>.

Отже, враховуючи двоаспектність професіоналізму (професіоналізм діяльності та професіоналізм особистості), його структура включатиме діяльнісну сферу, засновану на професіоналізмі діяльності, та сферу особистих якостей людини, що базуються на професіоналізмі особистості. Діяльнісна сфера охоплює виконавчу частину і включає необхідні професійні знання, уміння, навички, здатності людини, тобто те, що визначає, як та якими засобами людина досягає поставленої цілі, які технології використовує як засоби (знання, мисленнєві операції, здібності). Сфера особистих якостей людини характеризується системою якостей людини, які за певних мотивів спонукають, спрямовують та подекуди регулюють діяльність, у тому числі й професійну. Ця складова професіоналізму тісно пов'язана з мотиваційною сферою особистості. Адже мотивація спонукає до визначення сенсу професійної діяльності у житті людини, цілей, які людина особисто намагається досягти, наскільки вона задоволена працею тощо. Ключовим моментом у мотиваційній сфері для високих рівнів професіоналізму є духовне наповнення професії. Мотиваційна сфера представлена актуальними мотивами, які фактично спонукають до діяльності, а в нашому випадку – розвитку професіоналізму, та потенційними мотивами, які сформовані, але прямо не виявляються в діяльності, однак мають велике значення у спрямуванні розвитку особистості професіонала.

Згідно з Рекомендаціями Європейського Парламенту та Ради Європи від 23 квітня 2008 року щодо запровадження Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (EQF for LLL), кваліфікація визначається як «формальний результат оцінювання та затвердження, який отримується, коли компетентний орган встановлює, що особа досягла результатів навчання у відповідності зі встановленими стандартами». Подібне визначення наводиться в документах робочої групи Болонського процесу, присвячених запровадженню Рамки кваліфікацій ЄПВО (FQ ENEA): кваліфікація – будь-який ступінь, звання, диплом або інше свідоцтво, видане компетентним органом і засвідчує, що визначені результати навчання досягнуті, зазвичай, в результаті успішного завершення визнаної навчальної програми.

Національний класифікатор України «Класифікатор професій» визначає кваліфікацію як здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи (ДК 003:2010). У глосарії Національної рамки кваліфікацій подається таке визначення: «Кваліфікація – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений

---

<sup>156</sup> Бодалев А. А. О предмете акмеологии / А. А. Бодалев // Психол. журнал. – 1993. – № 1. – С. 73–78.

компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами»<sup>157</sup>.

Кваліфікація працівника характеризується такими критеріями: рівень загальних та спеціальних знань й умінь; стаж роботи на даній або аналогічній посаді, необхідний для оволодіння професією.

Професійна компетентність визначається як: поєднання психічних якостей, психічний стан особистості, що дає змогу діяти самостійно та відповідально; здатність людини виконувати певні трудові функції; сукупність знань, умінь, здібностей і готовності особистості діяти у складній ситуації та вирішувати професійні завдання з високим рівнем невизначеності; здатність і готовність до досягнення більш якісного результату праці, відношення до професії як цінності. Професійна компетентність працівника має певну ієрархію складових: ключові, що ґрунтуються на діяльнісних процесах і виявляються в контексті структури діяльності; загальнофахові, притаманні певній сукупності фахівців, поєднаних спільним предметом діяльності; спеціально-фахові – це часткові компетентності, яких набувають при підготовці за певними професіями або спеціалізацією. Виходячи з викладеного, професійна компетентність нерозривно пов'язана з рівнем кваліфікації робітника. Професійна компетентність фахівця твориться шляхом набуття відповідних певній професії (спеціальності) нормативних компетенцій і пов'язана з інтеграцією інтелектуальних, моральних, соціальних, громадянських, загальнокультурних, інформаційних, здоров'язберігаючих знань та вмінь, необхідних для всесторонніх сфер життєдіяльності особистості, а також умінь творчого підходу до виконання професійних завдань.

Ключові компетентності – це ті особистісні якості, які потрібні людині, щоб упоратись із сучасними й майбутніми вимогами в її повсякденному приватному й професійному житті<sup>158</sup>. І. Єрмаков, О. Савченко, А. Хуторський наголошують на тому, що ключові компетентності мають динамічну структуру, залежать від пріоритетів суспільства, цілей освіти, особливостей і можливостей самовизначення особистості в соціумі<sup>159</sup>. Саме тому більшість європейських країн у контексті впровадження компетентнісного підходу, зокрема, акцентування уваги на розвитку та/або формуванні ключових компетентностей, переглянули та внесли зміни до навчальних програм. Дедалі активніше заявляє про себе необхідність

<sup>157</sup> *Про затвердження* Національної рамки кваліфікацій. Постанова КМУ від 23 листопада 2011 р. № 1341 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> – мова укр.

<sup>158</sup> *Великий тлумачий словник* сучасної української мови: [з додат. і доп.] / уклад. і гол. ред. В. Бусел. – К.; Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с. – С. 449.

<sup>159</sup> *Енциклопедія освіти* / Акад. пед. наук; голов. ред. В. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. – С. 408.

визначення, відбору та змістового наповнення компетентностей, які є ключовими для конкретної професійної діяльності. О. Овчарук і О. Пометун основними ознаками ключових компетентностей визначають поліфункціональність, надпредметність, міждисциплінарність, багатокомпонентність, спрямування на формування критичного мислення, рефлексії, визначення власної позиції тощо<sup>160</sup>.

На думку науковців, ключові компетентності складають основну передумову успішного формування професійної компетентності<sup>161</sup>, а також розвитку професіоналізму. Розвиток професіоналізму неможливий без набуття та поглиблення професійних знань та вмінь, що відбувається в процесі навчання. Варто зазначити, що ключові компетентності також мають певну структуру. Так, творчою групою українських вчених (Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Паращенко, О. Пометун, С. Трубацова) під керівництвом О. Савченко був запропонований певний перелік ключових компетентностей у навчанні: навчальна (уміння вчитися), громадянська, загальнокультурна, інформаційна, здоров'язберігаюча, які інтегруються в комплекс знань, умінь, навичок, цінностей, ставлень, здатностей за навчальними галузями та життєвими сферами людини<sup>162</sup>.

Для кваліфікованих робітників високотехнологічного виробництва важливою є продуктивність праці, яка включає такі об'єктивні показники, як: кількість і якість продукції, що її виробляє робітник відповідно до виробничих нормативів та стандартів. Продуктивність тісно пов'язана з професійною надійністю. Науковці в галузі психології праці визначають професійну надійність робітника як здатність збереження рівня ефективності та якості діяльності на відносно стабільній, однорідній, незмінній ділянці трудового процесу при вирішенні конкретної задачі. Професійна надійність виявляється в можливостях робітника зберегти професійну стійкість у мінливих умовах.

За результатами опитування працівників відділів виробничих підприємств, які працюють з персоналом, діяльну сферу професіоналізму зумовлюють фактори: професійна компетентність, провідною складовою якої є рівень кваліфікації та професійна продуктивність. При аналізі критеріїв, що характеризують ці фактори, виникли суперечності щодо включення критеріїв «професійна надійність» та

<sup>160</sup> *Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти* / О. Овчарук // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с. – С. 45.

<sup>161</sup> *Ягунов В.* Ключові компетентності: поняття, сутність, зміст, класифікація та вимоги до випускників професійно-технічної освіти / В. Ягунов // *Наук. вісник Ін-ту ПТО НАПН України.* – 2012. – № 4. – С. 12–19.

<sup>162</sup> *Єльнікова Г. В.* Основи адаптивного управління (тексти лекцій) / Г. В. Єльнікова – Х.: Видав. група «Основа», 2004. – 128 с.

«професійна стійкість» саме до діяльнійснї сфери професїоналїзму. Враховуючи те, що професїйна стїйкїсть зумовлена їндивїдуальними особливостями людини: нервово-психологїчною та емоцїйною стїйкїстю, врівноваженїстю, стресостїйкїстю, доцїльно цей критерїй вїднести до особистїсних якостей робїтника. Також в умовах високотехнологїчного виробництва спецїально- та загальнофаховї компетентностї мають практично подїбний змїст, оскїльки подїбними є змїст трудових функцїй та посадових обов'язкїв робїтників на певному робочому мїсцї. У нашому дослїдженнї ці складовї професїоналїзму квалїфїкованого робїтника високотехнологїчного виробництва доцїльно об'єднати, щоб уникнути зайвого розгалуження його структури. Отже, це – яскрава їлюстрацїя того, що обидвї складовї професїоналїзму є нерозривними, ї запропонований нами розподїл є достатньо умовним. Пїдводячи певнї пїдсумки, можемо говорити, що діяльнійсна сфера професїоналїзму характеризується факторами та критерїями, структура яких наведена в табл. 3.1.

*Таблиця 3.1*

**Дїяльнійсна сфера професїоналїзму**

<b>Фактори</b>	<b>Критерїї</b>
Професїйна компетентнїсть	Професїйнї знання, вїдповїдно до квалїфїкацїйного розряду, категорїї, класу
	Професїйнї умїння (навички), вїдповїдно до квалїфїкацїйного розряду, категорїї, класу
	Стаж роботи
	Ключовї компетентностї
	Спецїально-фаховї компетентностї
Продуктивнїсть	Кїлькїсть продукцїї
	Якїсть продукцїї

Треба зазначити, що критерїї дїяльнійснї сфери професїоналїзму характеризуються певними показниками. Професїйнї знання й умїння, що зумовлюють рївень квалїфїкацїї робїтника, мають вїдповїдати квалїфїкацїйному розряду (категорїї, класу). Для можливостї пїдвищення квалїфїкацїї робїтник повинен мати певний стаж роботи. Вимоги до стажу зумовленї квалїфїкацїйними характеристиками професїї.

На думку 85% фахївцїв структурних навчальних пїдроздїлїв пїдприємств, якї брали участь в опитуваннї, їнформацїйна та здоров'язберїгаюча складовї ключових компетентностей визнанї найбільш важливими для робїтників пїдприємств з високотехнологїчним виробництвом. Органїзацїйно-виконавча компетентнїсть, що також визначена як важлива, не була включена до структури професїоналїзму. Ця компетентнїсть зумовлює здатнїсть робїтників органїзовувати

виробничий процес на робочому місці, сприяти створенню умов для досягнення позитивних результатів, спроможність виконувати трудові функції; добирати раціональні методи, засоби трудової діяльності в колективі. Однак в умовах високотехнологічного виробництва організація робочого місця для робітників зумовлена технологічними інструкціями, технологією проведення робіт тощо. Тому вважаємо за доцільне не виокремлювати організаційно-виконавчу компетентність, а ввести її у загальнофахові як здатність ретельно дотримуватися технологічних інструкцій.

Інформаційна компетентність охоплює здатності робітників в галузі інформаційно-комунікаційних технологій і передбачає можливість вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, володіти й оперувати інформацією відповідно до потреб робочого місця, професії, виробництва та ринку праці в цілому. Здоров'язберігаюча компетентність характеризується властивостями людини-робітника, спрямованими на збереження власного фізичного, соціального, психічного і духовного здоров'я та здоров'я оточуючих. Особливу актуальність ця складова ключової компетентності набуває на виробництвах із небезпечними умовами праці.

Результати аналізу публікацій науковців з питань психології праці виявили тісний взаємозв'язок між мотивацією – системою мотивів, що спонукають, спрямовують та регулюють діяльність особистості, у тому числі й професійну, та особистісними якостями людини. Особистісні якості людини, що впливають на її професійне зростання, характеризуються такими факторами: рівнем розвитку професійно важливих та індивідуально-ділових якостей, професійною ідентичністю, професійною зрілістю. На нашу думку, до цього ряду можна віднести також відповідальність, самостійність, здатність до самонавчання, тобто ті фактори, які визначені Національною рамкою кваліфікацій як певні характеристики інтегральної компетентності фахівця.

Під професійно важливими якостями (ПВЯ) та здібностями ми розуміємо інтегральні психологічні та психофізіологічні утворення, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються у спеціальні (професійні) здібності. Це відбувається згідно з визначеним механізмом формування та функціонування багаторівневої матричної системи організації, побудови й управління діяльністю.

На думку М. Громкової, «професійно важливі якості (ПВЯ) – це сукупність таких якостей фахівця, які сприяють успішній професійній діяльності, ефективному розв'язанню професійних задач, особистісно-професійному зростанню та вдосконаленню»<sup>163</sup>.

<sup>163</sup> Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: [учеб. пособие для вузов] / М.Т. Громкова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с.

В. Шадриков під професійно важливими якостями розуміє «індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності та успішність її опанування»<sup>164</sup>. О. Гура додає до визначення професійно важливих якостей, що вони « (ПВЯ) ...є стійкими, істотними, рівноцінними та можуть бути оцінені»<sup>165</sup>. О.Смирнова вважає, що «професійно важливі якості – індивідуальні особливості людини, що виступають умовою успішного опанування професією та професійною діяльністю». І далі визначає, що «є якості, що зумовлюють успішність опанування конкретною професією, а є такі якості, від котрих залежить успішність в будь-якій професійній діяльності, тобто професійно важливі якості можуть бути специфічними і неспецифічними»<sup>166</sup>.

Комплекс професійно важливих якостей спеціалістів, як правило, визначається на підставі аналізу професіограми або змісту професійної діяльності, відображеного у кваліфікаційній характеристиці професії. Дослідження ПВЯ для робітників професій типу «людина-техніка», що найбільше розповсюджені у високотехнологічних виробництвах, особливо важливе, оскільки професійна діяльність характеризується жорсткою регламентацією за технологічним процесом, а іноді – строком її виконання, високою відповідальністю за результати роботи. Тут важливими стають здатності швидко запам'ятовувати різні інструкції (технологічні, інструкції з безпеки праці тощо), особливості уваги, причому, на різних підприємствах виставляються різні вимоги до ступеня концентрації уваги. Аналіз змісту професійної діяльності робітників окремих виробництв, які виготовляють високотехнологічну продукцію, проводився за сприяння співробітників Інституту розвитку персоналу (м. Запоріжжя). Так було визначено, що професія «гальванік» не вимагає від працівника високої концентрації уваги, навпаки, регулювання гальванічних процесів за приладами та заданими режимами потребує швидкого перемикання уваги. Подібна ситуація відбувається при вирощуванні монокристалів. При виробництві точних електронних приладів, вимірювальної техніки значущість високої концентрації уваги підвищується. Прикладом може слугувати професія

<sup>164</sup> Шадриков В. Д. Проблемы системагизеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 2002. – 256 с.

<sup>165</sup> Гура О. І. Логіко-концептуальні аспекти дослідження формування особистісно-професійних характеристик педагога [електронний ресурс] / О. І. Гура // Режим доступу:

[http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc\\_Gum/Pfto/2009\\_1/files/ped\\_01\\_09\\_Gura](http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Pfto/2009_1/files/ped_01_09_Gura). – мова укр.

<sup>166</sup> Смирнова Е. О. Педагогические системы и программы воспитания: [учеб. пособие] / Е. О. Смирнова. – М.: ВЛАДОС, 2005. – 119 с.

«градувальник радіоапаратури». Окремі трудові дії вимагають від робітника швидкого прийняття рішень в умовах дефіциту часу, отже, існує високий рівень емоційного навантаження на робочому місці. Опитування, проведене під час констатувального експерименту серед робітників, які підвищували кваліфікацію у навчальних підрозділах ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна», ПАО «Завод напівпровідників» (м. Запоріжжя), АТ «Мотор Січ», ПАТ «Запорожтрансформатор», Державне підприємство «Науково-виробничий комплекс «Іскра», ПАТ «Запорізький завод феросплавів», підтвердило припущення щодо важливості стресостійкості робітників в умовах високотехнологічного виробництва.

Для отримання більш об'єктивної інформації щодо професійно важливих якостей робітників високотехнологічних виробництв ми звернулися до співробітників тих підрозділів підприємств, у компетенції яких є питання формування та розвитку виробничих кадрів підприємств. У дослідженні взяли участь понад 150 учасників, серед яких: працівники структурних навчальних підрозділів підприємств, відділів роботи з персоналом, педагогічні працівники курсів підвищення кваліфікації та професійно-технічних навчальних закладів. Дослідниками, по-перше, був визначений перелік ПВЯ кваліфікованих робітників. Серед особистих якостей людини, що були вказані респондентами, найчастіше зустрічались такі: врівноваженість, стресостійкість, висока працездатність за складних виробничих умов, спостережливість, зорово-рухова координація, концентрація уваги, контактність, креативність, комунікативність, відповідальність, самостійність, професійна надійність, тривожність. Всього 13 позицій. По-друге, було здійснено рейтингове оцінювання важливості певних ПВЯ за 13-бальною шкалою, де 13 балів надавалось тій якості, яка, на думку респондентів, найвагоміша, а 1 бал – найменш важливий для розвитку професіоналізму кваліфікованого робітника високотехнологічного виробництва. Відомості щодо цього оцінювання наведені у табл. 3.2, де оцінювання ПВЯ, здійснене відділом кадрів та розвитку персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна», наведено у стовпчику «1», навчальним відділом ПАО «Завод напівпровідників» (м. Запоріжжя) – у стовпчику «2», навчальним підрозділом АТ «Мотор Січ» – у стовпчику «3», навчальним відділом ПАТ «Запорожтрансформатор» – у стовпчику «4», відділом підготовки персоналу Державного підприємства «Науково-виробничий комплекс «Іскра» – у стовпчику «5», відділом кадрів ПАТ «Запорізький завод феросплавів» – у стовпчику «6».

Таблиця 3.2

**Професійно важливі якості кваліфікованих робітників високо-технологічного виробництва**

№ п/п	Професійно важливі якості	Номер стовпчика						Середньо-вважена оцінка якості у балах
		1	2	3	4	5	6	
1.	Врівноваженість	10	8	12	7	6	12	8,6
2.	Стресостійкість	11	9	8	6	13	10	8,5
3.	Висока працездатність за складних виробничих умов	5	6	7	8	9	8	7,1
4.	Спостережливість	9	12	9	13	8	13	10,6
5.	Зорово-рухова координація	1	9	5	4	7	9	5,8
6.	Тривожність	8	10	10	5	4	1	6,3
7.	Концентрація уваги	2	3	6	9	5	2	4,5
8.	Контактність	3	2	3	1	2	3	2,3
9.	Креативність	4	1	2	2	1	4	2,3
10.	Комунікативність	7	4	1	3	3	5	3,8
11.	Відповідальність	6	5	4	10	10	6	6,8
12.	Самостійність	12	7	11	11	11	11	10,5
13.	Професійна надійність	13	11	13	12	12	7	11,3

За результатами дослідження, для високотехнологічного виробництва визначені такі професійно важливі якості робітників, що з високою ймовірністю матимуть найбільший вплив на розвиток їх професіоналізму: врівноваженість і стресостійкість, які характеризують нервово-психологічну та емоційну стійкість робітників; тривожність та спостережливість, що зумовлюють працездатність за небезпечних виробничих умов. Варто зазначити, що загалом високотехнологічне виробництво потребує середнього рівня тривожності, адже воно пов'язане зі складними умовами праці. За таких умов надто низький або надто високий рівень тривожності можуть мати негативні наслідки; концентрація уваги та відповідальність є показниками професійної надійності. Хоча відповідальність – необхідна якість для робітників практично усіх економічних галузей, але в умовах високотехнологічного виробництва вона набуває особливого значення. Наведемо приклад: виробництво трихлорсилана – сировини для отримання напівпровідника – полікристалічного кремнію (ПАО «Запорізький завод напівпровідників») пов'язане з використанням хлору, що знаходиться в небезпечній для людини концентрації. Концентрація настільки висока, що, хоча хлор і знаходиться в закритих ємностях, у виробничих цехах немає стін, і будь-яка недбалість, найменша кількість хлору, який опинився назовні, може призвести до тяжких травм. Небезпечні для життя людини хлоровмісні речовини використовуються також при виробництві титану



на Запорізькому титано-магнієвому комбінаті. Отже, від ступеня відповідальності окремого робітника високотехнологічного виробництва іноді залежить життя багатьох людей.

На нашу думку, серед якостей особистості можна розрізнити ті, які є важливими саме для певної професії або групи професій, та ті, що сприяють досягненню високих результатів у професійній діяльності, а також необхідні для життєдіяльності в соціумі. Отже, вважаємо доцільним у структурі особистісних якостей людини виокремити індивідуально ділові якості кваліфікованих робітників високотехнологічних виробництв. Швидкий темп оновлення професійної інформації, змісту і структури професії змушує сучасного робітника навчатися упродовж усього трудового життя. Водночас ринок праці зумовлює необхідність бути професійно мобільним. Нині успішною може бути людина, здатна швидко вчитись і перенавчатись. Крім того, професійна кар'єра кожної людини розвивається як по «вертикалі» (від нижчої посади до вищої), так і по «горизонталі» (від одного рівня або типу кваліфікації до іншого). Тому людина повинна безперервно вчитись, удосконалювати професійні уміння й навички, набувати більшого рівня професійної майстерності.

Так, відділом кадрів та розвитку персоналу ПАО «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна розроблена система професійного розвитку робітників. На відміну від інших підприємств, де професійне навчання має епізодичний характер, тобто організовується лише тоді, коли, згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик, є необхідність підвищення кваліфікації або виробництво оснащується новим устаткуванням, на цьому підприємстві професійним розвитком робітників опікуються постійно. З цієї метою фахівцями відділу кадрів розробляються індивідуальні плани розвитку робітників, спрямовані на підвищення рівня професійних знань, розвиток управлінських складових професійної компетентності, набуття нових умінь, у тому числі, щодо вдосконалення трудових дій та операцій. Більш детально систему індивідуального розвитку робітників на ПАО «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна буде висвітлено в наступному підрозділі, який стосується саме методичних підходів до розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників. Варто зазначити, що керівники структурних підрозділів цього підприємства позитивно оцінюють ефективність роботи своїх підлеглих за результатами впровадження індивідуальних планів розвитку. Так, за даними відділу кадрів та розвитку персоналу, 55–56% керівників визначили позитивну динаміку розвитку управлінської складової професійної компетентності робітників, яка також вплинула на зростання рівня результативності виконання виробничих завдань. На думку керівників підрозділів, які брали участь у проведеному опитуванні (66–67% від усієї

кількості опитаних), найбільша користь від запровадження індивідуальних планів розвитку робітників полягає в істотній допомозі робітникам налагодити ділові відношення в колективі, розвинути навички роботи в команді, що має значний вплив на рівень самоосвіти, самонавчання, самовиховання. Отже, уміння навчатись стають важливим чинником розвитку професіоналізму особистості кваліфікованих робітників.

Згідно акмеологічного підходу, ступінь сформованості та стан розвитку професіоналізму, окрім інших чинників, зумовлюється наявністю специфічної мотивації до високопродуктивної діяльності. Це – мотиви, інтереси, спрямованість активності та інші суб'єктивні причини, котрі сприяють професійному зростанню. За цих умов професійна зрілість розглядається «як вищий рівень професійних досягнень суб'єкта діяльності, що не залежить від віку і професійного стажу»<sup>167</sup>; «як даність, що виводить особистість на вищі рівні досягнень на певному етапі її життєдіяльності»<sup>168</sup>, як вищий рівень прояву «високого професіоналізму, кваліфікації й компетентності». Водночас багатьма авторами зауважується, що передумовою професійної зрілості є зрілість особистісна, й більше того, «людина може й не стати професіоналом упродовж життя».

Професійний розвиток, в окремих випадках, може забігати наперед, у порівнянні з особистісним, і тоді людина стає професіоналом, не сформувавшись ще в зрілу особистість»<sup>169</sup>. Тобто професійна зрілість може бути відносно автономним утворенням, що не обов'язково корелює з особистісним ростом. Більше того, О. Субетто зазначає, що можливим є взагалі відчуження особистості від професійної діяльності, й тоді вона стає для неї формальною, рутинною, де не знаходиться місця для творчості. «У такому разі виникає особистісно-професійне роздвоєння, що призводить до «роздвоєння» людини, появи подвійних стандартів поведінки тощо». Воно ніколи не приводить до досягнення професійної зрілості<sup>170</sup>. С. Дружилов включає професійну зрілість у підструктуру загального поняття «професіоналізм». На його думку, ця підсистема

<sup>167</sup> *Ермолаева Е. П.* Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. / Е. П. Ермолаева. // Психологический журнал, 2001. – Том 22. – № 4. – С. 51–59.

<sup>168</sup> *Габдреев Р. В.* Методология, теория, психологические резервы инженерной подготовки. / Р. В. Габдреев. – М.: Наука, 2001. – 167 с.<http://www.trinitas.ru/rus/doc/0105/002a/01050007.htm>. – мова рос.

<sup>169</sup> *Дружилов С. А.* Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединенный научный журнал. – М.: ТЕЗАРУС, 2001. – № 22. – С. 44–45.

<sup>170</sup> *Субетто А.И.* Дialeктика снятия противоречий личностного и профессионального измерений в становлении личности [электронный ресурс]. А. И. Субетто. – Режим доступу:

<http://www.trinitas.ru/rus/doc/0105/002a/01050007.htm>. – мова рос.

включає професійно важливі якості професіонала і його професійні відносини, що забезпечують саморегуляцію і самодетермінацію становлення професіоналізму людини як цілісного процесу. Однак серед значимих елементів у цій системі виокремлюються такі фактори, як: сенс професійної діяльності, професійна совість і професійна гідність.

Розгляд генезису особистісної зрілості дає змогу виявити, що особистісна і професійна зрілість є різними за своїм походженням і мають різні джерела походження. Особистісна зрілість є результатом розвитку самої особистості, вона виступає тією її якістю, яка організовує життєвий шлях – його напрям, стратегії проходження, складну систему відносин особистості із навколишнім світом і самим собою. Цей процес може мати водночас як продуктивний, так і деструктивний характер, що утворює діалектичну єдність із переважанням продуктивних цінностей і мінімумом інфантильної поведінки й сприйняття (С. Кові, А. Маслоу, Е. Фромм). Професійна зрілість виходить із переліку компетенцій, притаманних професії, і є наслідком професіогенезу особистості, фактично, його результатом<sup>171</sup>. Професійну зрілість також будемо визначати як психологічну підготовленість робітника до виконання професійних завдань, що ускладнюються від нижчого рівня кваліфікації до вищого.

Під професійною самосвідомістю розуміють усвідомлення особистістю себе як суб'єкта професійної діяльності. Формою прояву професійної самосвідомості переважно є усвідомлення своєї соціальної позиції, своїх інтересів, нахилів, здібностей, особливостей, рівня своєї загальної та спеціальної підготовленості та готовності виконувати трудову діяльність у межах певної професії. При цьому усвідомлення власних особливостей нерозривно пов'язане з певним ставленням до себе у професії, із самооцінкою. Тому професійна самосвідомість – це не лише пізнання себе, але й емоційне ставлення до себе як до фахівця, професіонала, людини, яка володіє певною професійною компетентністю, кваліфікацією.

На відміну від самосвідомості взагалі, професійна самосвідомість більш специфічна за своїм змістом. Якщо самосвідомість формується в життєдіяльності та спілкуванні з навколишніми і є результатом пізнання себе, своїх дій, психічних якостей тощо, то професійна самосвідомість – це проекція структурних компонентів самосвідомості на професійну діяльність. Тобто у професійній самосвідомості на перший план висувається зміст та сенс самої професійної діяльності особистості.

Як зазначалось, професіоналізм має двоаспектну структуру, яка включає професіоналізм діяльності та професіоналізм особистості і, відповідно, має операційну та мотиваційну сфери. У ході виконання трудової діяльності, професійних функцій робітник реалізовує професійну

<sup>171</sup> Чуйко О.В. Особистісна і професійна зрілість: співвідношення понять. [електронний ресурс]. – Режим доступу:

[www.soc.univ.kiev.ua/.../actprob13\\_184.pdf](http://www.soc.univ.kiev.ua/.../actprob13_184.pdf) . – мова укр.

компетентність, рівень кваліфікації, тобто операційну сферу професіоналізму. На стан розвитку професіоналізму впливає мотиваційна сфера. Нами проаналізована структура як операційної, так і мотиваційної складових професіоналізму. Нижче наводимо схему цілісної структури професіоналізму, яка, згідно з нашими дослідженнями, відповідає структурі діяльності кваліфікованих робітників високотехнологічного виробництва та напрямам розвитку їхнього професіоналізму (табл. 3.3). Під структурою ми розуміємо упорядкований взаємозв'язок компонентів, під компонентом – складову системи, яка вміщує всі її елементи.

Таблиця 3.3

**Структура професіоналізму кваліфікованих робітників високотехнологічних виробництв**

Фактори	Критерії	Показники
<b>Операційна сфера професіоналізму</b>		
<b>Професійна компетентність</b>	професійні знання	відповідно до кваліфікаційного розряду, категорії, класу
	професійні уміння (навички)	відповідно до кваліфікаційного розряду, категорії, класу
	стаж роботи	згідно з вимогами кваліфікаційної характеристики
	ключові компетентності	інформаційна
		здоров'язберігаюча
спеціально фахові компетентності	здатність до точного виконання трудових операцій	
	здатність дотримуватись технологічних інструкцій	
<b>Продуктивність</b>	кількість продукції	за нормативами
	якість продукції	за стандартами
<b>Особистісна сфера професіоналізму</b>		
<b>Професійно важливі якості</b>	нервово-психологічна та емоційна стійкість	врівноваженість
		стресостійкість
	працездатність за складних виробничих умов	тривожність
		спостережливість
професійна надійність	концентрація уваги	
	відповідальність	
<b>Індивідуально ділові якості</b>	готовність до навчання	позитивна мотивація
		здатність до самоосвіти
	професійна зрілість	самосвідомість професійна гідність

Як бачимо, професіоналізм кваліфікованих робітників високотехнологічних виробництв – це певна структура, що складається з багатьох компонентів. Схема, наведена вище, має бути покладена в основу моделі розвитку професіоналізму. Структуру професіоналізму ми визначили як синтез особистісних якостей робітника та рівня розвитку професійних умінь, навичок, компетенцій. Наприклад, відносно особистості синтетична кваліметрична модель будуватиметься так: загальними властивостями особистості можуть бути: темперамент, здібності, характер, схильності тощо. Визначимо це як властивості першого рівня. На другому рівні розташовуватимуться типи темпераменту, загальні та спеціальні здібності, риси характеру, схильності людських груп: людина-людини, людина-техніка, людина-природа тощо. Враховуючи те, що властивості вищого рівня є провідними для властивостей нижчих рівнів, властивості особистості утворюють ієрархічну структуру. Якщо покласти такий принцип у побудову кваліметричної моделі професіоналізму кваліфікованого робітника високотехнологічного виробництва, то провідними параметрами професіоналізму є діяльнісна сфера та сфера особистих якостей людини. Діяльнісна сфера характеризується такими факторами: кваліфікація, професійна компетентність, професійна продуктивність – властивості другого рівня. Кваліфікація матиме критерії: професійні знання, професійні уміння (навички), стаж роботи. Професійна компетентність складатиметься із ключових, загальнофахових та спеціально-фахових компетентностей. Професійну продуктивність характеризуватимуть кількість і якість продукції, яку виробляє робітник.

Сфера особистих якостей робітника (особистісна сфера) включає параметри: професійно важливі якості та індивідуально ділові якості особистості кваліфікованого робітника високотехнологічного виробництва. Професійно важливі якості, як було визначено вище, зумовлюють нервово-психологічну стійкість, працездатність за складних виробничих умов, професійну надійність. Індивідуально ділові якості робітника визначають його здатність удосконалювати та розвивати професійну майстерність.

Кваліметричне оцінювання складових професіоналізму проводилося на основі методу групових експертних оцінок (метод Дельфі). Для проведення групової експертної оцінки запрошувалися кваліфіковані експерти, у цьому разі – фахівці відділів роботи з персоналом та педагогічні працівники структурних навчальних підрозділів підприємств, які мають високотехнологічне виробництво, зокрема: ПАО «Завод напівпровідників» (м. Запоріжжя), АТ «Мотор Січ», ПАТ «Запорозжтрансформатор», «Науково-виробничий комплекс «Іскра», ПАТ «Запорізький завод феросплавів», компанії «АрселорМіттал Кривий Ріг», ПрАТ «Українське Дунайське паро-

плавство». Кількісний склад осіб, залучених до дослідження: ВКіРП «Дніпроспецсталь» – 17 осіб, відділ кадрів ПАО «Завод напівпровідників» (м. Запоріжжя) – 12, навчальний відділ АТ «Мотор Січ» – 15, навчальний центр ПАТ «Запорожтрансформатор» – 10, навчальний центр «Науково-виробничий комплекс «Іскра» – 7, навчальний центр ПАТ «Запорізький завод феросплавів» – 13, навчальний підрозділ ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство» – 4, навчальний центр компанії «Арселор Міттал Кривий Ріг» – 8. Разом 86 осіб.

Відбір експертів здійснювався за такими критеріями: наявність досвіду роботи з персоналом (до 5 років – 0,25; до 10 років – 0,5; більше 10 років – 1,0); наявність фахової або педагогічної освіти (немає відповідної освіти – 0,0, педагогічна освіта – 0,5; освіта у сфері управління персоналом – 0,5); наявність здатності обґрунтування думки з проблеми, яка обговорюється (на основі аналітичних даних: опитування, тестування тощо – 1,00; інтуїтивно, на основі власного досвіду – 0,75; інтуїтивно, без належного досвіду – 0,25).

Так, із 68 експертів 56 осіб (83%) мали стаж роботи у відповідних підрозділах від 5 до 10 років, всі експерти (100%) отримали педагогічну освіту або освіту у сфері управління персоналом; 58 осіб (86%) обґрунтували думки щодо важливості певних елементів професіоналізму на основі аналізу результатів тестування, що проводились при прийомі на роботу у відділах кадрів. При цьому експерти оцінювали складові професіоналізму (див. табл. 3.4), проставляючи навпроти кожної складової відповідні бали (бальну оцінку або ранг). Для отримання більш надійних результатів експертизу проводили кілька разів. Ранжування проходило методом бальної оцінки, який передбачає таку послідовність дій: кожний учасник за певною шкалою, градування якої відповідає кількості компонентів (за 2-бальною, якщо два компоненти або 13-бальною, якщо компонентів тринадцять), оцінює або ранжує компонент. Підраховується сума балів, що їх виставили експерти за кожний компонент, та загальна сума балів, набрана всіма складовими одного рівня. Далі визначалась вагомність кожного компонента як відношення загальної суми балів до суми балів компонента. Вагомність кожного компонента визначається у частках одиниці, а сума всіх показників вагомності компонентів одного рівня становить 1 (одиниця).

Як ми вже визначили, професіоналізм має два базових параметри. Експерти оцінили вагомність діяльній сфері у 0,4 частки одиниці, вагомність сфери особистих якостей – 0,6 (сума показників становить 1). Отже, на думку фахівців, для робітників високотехнологічного виробництва більш вагомими є особистісні якості. У межах діяльній сфері вагомність кваліфікації та професійної компетентності склали 0,33 частки одиниці, а професійної продуктивності – 0,34

(0,33+0,33+0,34=1). Фактори сфери особистих якостей: професійно важливих та індивідуально ділових – оцінили як рівнозначні, які мають по 0,50 частки одиниці. Більш складним виявилось оцінювання критеріїв професіоналізму в межах окремих факторів. Для визначення вагомості критеріїв враховувались такі загальні умови: частка одиниці 0,00 визначалась тоді, коли критерій фактично не мав виявлення; частка 0,00-0,25 свідчила про незначне виявлення критерію; межі частки одиниці 0,25-0,50 надавались за умови виявлення критерію у межах 40-60%; 0,50-0,75 критерій виявлявся в межах – 61-75%; 0,75-1,00 – 76-100% вияву критерію. Разом з тим сума показників часток критеріїв у межах одного фактора становить – 1,00. Значення абсолютних показників встановлювалось на основі методів експериментальної психології, методами визначення ефективності, розробленими технічними та економічними науками. У цілому, кваліметрична модель професіоналізму має такий вигляд (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Кваліметрична модель професіоналізму кваліфікованого робітника високотехнологічного виробництва**

№ п/п	Параметри	Вагомість	Фактори	Вагомість	Критерії	Вагомість
1.	Діяльнісна складова	0,50	Професійна компетентність	0,55	Професійні знання	0,21
					Професійні уміння (навички)	0,25
					Ключові компетентності	0,22
					Спеціально фахові компетентності	0,33
			Продуктивність	0,45	Кількість продукції	0,40
					Якість продукції	0,60
2.	Особистісна складова	0,50	Професійно важливі якості робітника	0,55	Нервово-психологічна та емоційна стійкість	0,45
					Висока працездатність за складних виробничих умов	0,55
			Індивідуально-ділові якості робітника	0,45	Готовність до навчання	0,60
					Професійна зрілість	0,40

На основі кваліметричної моделі професіоналізму робітника високотехнологічного виробництва можна зробити такі висновки: у структурі професіоналізму виокремлюються дві рівнозначні складові: діяльнісна, що характеризує все, що сприяє здійсненню професійної діяльності робітника, та особистісна, що характеризує якості особистості, які дають можливість ефективно працювати у високотехнологічному виробництві. У діяльній складовій більш вагомим є розвиток спеціально фахових компетентностей, в особистій – здатності до оволодіння новими знаннями та вміннями (ефективні якості); організація професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва має акцентувати увагу в діяльній складовій на розвиток спеціально фахових компетентностей, тобто тих, які притаманні певній професії, певному кваліфікаційному рівню, колу посадових обов'язків працівника з урахуванням особливостей високотехнологічного виробництва, та ключових, найважливішим елементом яких є здоров'язберігаючі компетентності, в особистій складовій – розвиток професійно важливих якостей та здатностей до навчання.

Як бачимо, фахівці структурних навчальних підрозділів провідних підприємств, котрі мають високотехнологічне виробництво, вважають, що професіоналізм кваліфікованого робітника характеризується 10-ма складовими, які мають певні коефіцієнти вагомості (V) та відповідності K1-K10, наведеними у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

**Ідеальна кваліметрична модель професіоналізму робітників**

№ п/п	Складові	ваго- мість – v	коєфі- цієнт відповід- ності – K	значення коєфіці- єнта від- повідності
1.	Професійні знання	0,21	K1	1,00
2.	Професійні вміння (навички)	0,25	K2	1,00
3.	Ключові компетентності	0,22	K3	1,00
4.	Спеціально фахові компетентності	0,33	K4	1,00
5.	Кількість продукції	0,40	K5	1,00
6.	Якість продукції	0,60	K6	1,00
7.	Нервово-психологічна та емоційна стійкість	0,45	K7	1,00
8.	Висока працездатність за складних виробничих умов	0,55	K8	1,00
9.	Готовність до навчання	0,60	K9	1,00
10.	Професійна зрілість	0,40	K10	1,00



Кваліметрична модель дає можливість відслідковувати динаміку розвитку окремих складових професіоналізму за допомогою порівняння значень коефіцієнтів відповідності упродовж дослідження. Коефіцієнт відповідності показує відповідність критерію певному стандарту, нормі, рівню тощо. В ідеальній моделі всі коефіцієнти відповідності мають дорівнювати 1,00, що свідчить про повну відповідність рівня сформованості певних якостей особистості запланованому рівню (приклад у табл. 3.5). У реальній ситуації таке зустрічається дуже рідко.

Порівнюючи числові значення коефіцієнтів ідеальної моделі з їх реальними значеннями, можна визначити напрями як індивідуальної, так і групової навчальної діяльності з робітниками щодо підвищення рівня сформованості тих чи інших якостей. Фактично, така модель створює підґрунтя для індивідуалізації та диференціації навчання робітників у межах навчальної групи або визначення індивідуальної траєкторії навчання.

У нашому дослідженні рівень професійних знань та вмінь має відповідати рівню, зазначеному у кваліфікаційній характеристиці професії відповідного кваліфікаційного розряду, категорії або класу. Числове значення критеріїв «професійні знання» та «професійні уміння» визначається на основі аналізу результатів кваліфікаційних іспитів, атестації, успішності у підвищенні кваліфікації з урахуванням таких умов: «незадовільно» – 0,00; «рівень знань (умінь) менший, ніж на 50% від встановлених стандартом» – 0,25; «рівень знань (умінь) – 50%» – 0,50; «рівень знань (умінь) більший 50%» – 0,75; «рівень знань (умінь) – 100%» – 1,00. Беручи до уваги такі загальні підходи до визначення числового значення цих критеріїв, можна конкретніше визначити їх значення. Найчастіше при проведенні контрольних заходів (іспитів, атестації тощо) у структурних навчальних підрозділах підприємств використовується п'ятибальна система оцінювання. Переведення балів у частки одиниці для визначення числового значення критерію відбувається за формулою:

$$K1 (K2) = B_{\max} / B_p,$$

де K1 або K2 – числове значення критеріїв професійні знання (K1) або професійні уміння (K2);  $B_{\max}$  – максимально можлива кількість балів, що їх може отримати робітник, який атестується;  $B_p$  – реальна кількість балів, набрана робітником, який атестується.

Більш складним є числове визначення показників професійної компетентності. До найвагоміших ключових компетентностей робітників високотехнологічних виробництв входять організаційно-виробничі, інформаційна та здоров'язберігаюча складові. Спеціально фахові компетентності визначаються здатністю робітника до точного

виконання та чіткого дотримання технологічних інструкцій на робочому місці. Метрична величина цих показників визначається за результатами спостереження, яке здійснюють фахівці бригадири, майстри цехів, інші керівники, однак вони не фіксують їх результатів, оскільки, по-перше: це не входить до їхніх посадових обов'язків, а по-друге: немає чітких інструкцій або інших документів щодо організації та проведення спостереження. І все ж такий метод дає змогу відслідковувати динаміку багатьох явищ. Відділом кадрів та розвитку персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» розроблена й успішно використовується упродовж багатьох років система професійного навчання молодих робітників на виробництві. Фахівцями цього підрозділу розроблені методичні рекомендації, критерії, показники, що дають змогу відслідковувати динаміку формування та розвитку багатьох особистих якостей, у тому числі – ключових компетентностей робітника. Наприклад, організаційно-виконавча компетентність підручного сталевара визначається за показниками виконання виробничого плану з виплавки сталі, відсутності фактичного браку в роботі, якості прийому робочого місця перед початком робочої зміни тощо. Інформаційна складова має показники вивчення професійної літератури, обізнаності щодо новин у сфері професійної діяльності. Здоров'язберігаюча складова характеризується відсутністю порушень норм охорони праці, дотримання правил виробничої та екологічної безпеки.

Визначення числових значень цих показників відбувається на підставі загальних підходів кваліметрії. Якщо показник має тільки нижчу межу (наприклад, виконання плану – не менше 100%), його числове значення – 0,75. Це свідчить про те, що при невиконанні плану робітнику надається 0,00, виконання на рівні «не менше» – 0,75, а перебільшення – 1,00.

Застосувавши такий підхід, можна отримати значення показників критеріїв, що оцінюються під час спостереження. Варто зауважити, що коефіцієнт відповідності для критеріїв, які характеризуються кількома показниками, обраховується як середнє арифметичне числових значень показників.

Продуктивність визначається кількістю і якістю продукції, що її виробляє робітник на робочому місці. Ці показники чітко регламентуються нормативними документами. Наприклад, підручний сталевара має здійснювати заправку електропечі за час, що не перебільшує 30 хвилин, вміти нарощувати електроди не більше, як за 40 хвилин, тривалість плавки має становити не більше 4 годин. Отже, визначення метричної величини цих показників здійснюється з урахуванням ступеня безпеки праці, якщо нормативів не буде дотримано. У тому разі, коли збільшення часу фактичного виконання трудової дії або операції не приводить до порушення технологічного процесу, зниження якості

продукції, виникнення небезпечної виробничої ситуації, вагомість показника визначається з урахуванням загальних умов, зазначених вище. Якщо ж порушення нормативу може призвести до негативних наслідків, то вагомість визначається за жорсткими показниками: дотримання нормативу – 1,00, недотримання – 0,00.

Оцінити сферу професійних якостей (особистісну сферу) робітника, котра, за висновками експертів, становить вагомішу складову професіоналізму можна за допомогою психологічного тестування та спостереження. Врівноваженість, стресостійкість, тривожність та спостережливість вимірюються на основі результатів відповідних психологічних тестів<sup>172</sup>. Зауважимо, що інтерпретувати результати тестування треба з урахуванням особливостей високотехнологічного виробництва. На думку фахівців відділів роботи з персоналом, а також досвідчених робітників та інженерів високотехнологічних виробництв, низький або надто високий рівень тривожності негативно впливатиме на рівень працездатності за складних виробничих умов. Робітник з низьким рівнем тривожності може надто повільно реагувати на складну виробничу ситуацію або зовсім її ігнорувати. Високий рівень тривожності може призвести до перебільшення значення певної складної виробничої ситуації. Оптимальним вважається середній рівень тривожності.

Як було зазначено вище, в ідеальній кваліметричній моделі професіоналізму кваліфікованого робітника високотехнологічного виробництва коефіцієнти відповідності всіх показників дорівнюватимуть 1,00. Однак реальне вимірювання стану сформованості всіх складових дасть змогу визначити напрями професійного навчання з метою розвитку професіоналізму кваліфікованого робітника, про що йтиметься у наступному підрозділі.

### **3.3. Структурно-змістові аспекти розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва**

Високотехнологічне виробництво характеризується постійною модернізацією технологічного процесу, оновленням сировини та асортименту продукції. За таких умов рівень професіоналізму кваліфікованих робітників є важливим елементом ефективного функціонування виробництва. Основне завдання навчальних підрозділів підприємств полягає у підвищенні якості професійного складу працівників, формуванні в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного еконо-

---

<sup>172</sup> *Комінко С. Б.* Кращі методи психодіагностики: навч. посіб. / С. Б. Комінко, Г. В. Кучер; відп. за вип. В. М. Яценко. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 406 с.

мічного мислення, вмінні працювати в нових економічних умовах та забезпеченні на цій основі високої продуктивної праці й ефективної зайнятості<sup>173</sup>. Отже, йдеться про розвиток професіоналізму кваліфікованих робітників в умовах виробництва.

Психолого-педагогічна література подає такі тлумачення розвитку: дія; процес, унаслідок якого відбувається зміна якості, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого; ступінь освіченості, культурності, розумової, духовної зрілості тощо. Найближчим до нашого дослідження є визначення розвитку як розгорнутого в часі процесу кількісних та якісних змін у психіці людини, її мисленні, почуттях і поведінці, що є результатом впливу на неї різних процесів та навколишнього середовища.

Поняття «розвиток» у «Словнику української мови» визначається як процес, у результаті якого відбувається зміна якості чогонбудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого<sup>174</sup>. Лише необоротну, спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів розуміємо як розвиток. Одночасна наявність усіх трьох зазначених вище властивостей (необоротність, закономірність та спрямованість) виокремлює процес розвитку серед інших змін. Адже оборотність змін характеризує процеси функціонування (циклічне відтворення постійної системи функцій), відсутність закономірності присуще випадковим процесам катастрофічного типу, при відсутності спрямованості зміни не можуть накопичуватися, і тому процес втрачає характерний для розвитку, єдиний, внутрішньо взаємозалежний напрям. У результаті розвитку виникає новий якісний стан об'єкта, що виступає як зміна його складу або структури (тобто виникнення, трансформація або зникнення його елементів чи зв'язків).

Процес розвитку особистості досліджувався відомими психологами: Ж. П'яже, Л. Виготським, С. Рубінштейном, О. Леонтьєвим, П. Гальперіном, Б. Ананьєвим, О. Запорожцем, Н. Лейтесом, Б. Тепловим, Д. Ельконіним, Л. Божович, В. Давидовим, А. Венгером, Ш. Амонашвілі та багатьма іншими. Характеристику психічного розвитку особистості дав Г. Костюк, розробивши принцип розвитку в психології, що є центральним щодо розуміння природи психічного розвитку особистості. За положеннями цього принципу, розвиток людської особистості – це безперервний процес, що виявляється у кількісних і якісних змінах людської істоти. Кількісні зміни, тобто збільшення одних

---

<sup>173</sup> *Положення про професійне навчання працівників на виробництві* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>. – мова укр.

<sup>174</sup> *Словник української мови* [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.sum.in.ua>. – мова укр.

і зменшення інших її ознак, зумовлюють виникнення якісно нових і знищення старих психічних властивостей.

Кількісні та якісні зміни відбуваються упродовж усіх етапів онтогенезу. Вони пов'язані з фізіологічним розвитком, але визначаються не ним, а результатами взаємодії із зовнішнім світом, яка регулюється нервовою системою та її психічними функціями, а в дитинстві здійснюється за допомогою дорослих у спільній діяльності з ними, регулюється словом. Це забезпечує якісні зміни як окремих психічних процесів, так і психіки в цілому. Упродовж психічного розвитку і становлення різних видів діяльності складаються психічні властивості індивіда, що є потенційною формою існування процесів і дій, які зберігаються й тоді, коли актуально не функціонують. Це розумові, емоційні,вольові, моральні й трудові якості індивіда, характерні риси його свідомості і самосвідомості.

У психолого-педагогічних дослідженнях існують різні підходи до розуміння процесу розвитку професіоналізму: опанування моделлю професії або професійної діяльності; засіб розв'язання внутрішніх протиріч особистості, що виникають між професійними цілями, задачами професійної діяльності та можливостями й інтересами особистості тощо. Психологічну модель професії можна уявити як систему, що має такі складові: модель професійного середовища, концептуальну модель професійної діяльності, модель суб'єкта професійної діяльності (професійна Я-концепція) та інші. Протиріччя, що виникає між професійними цілями, задачами тощо та можливостями й інтересами робітника, розв'язується у діяльності та, на думку науковців, слугує рушійною силою розвитку професіоналізму. Отже, концептуальною ідеєю є така: розвиток професіоналізму відбувається в результаті розв'язання протиріччя між внутрішнім ресурсом особистості робітника (наявними знаннями, уміннями, навичками, рівнем розвитку професійно важливих якостей) та вимогами, що висуває як професійне середовище, так і система вищою рівня – соціум.

Аналіз публікацій щодо розвитку особистості та вдосконалення професіоналізму виявив наявність у цьому процесі певних закономірностей, а також стадій та рівнів (Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна, О. Бодальов та інші). Основне спрямування навчання кваліфікованих робітників щодо розвитку їхнього професіоналізму зосереджується на: формуванні позитивних мотивів щодо підвищення кваліфікаційного рівня для більш ефективного виконання своєї роботи; підвищенні ступеня наполегливості в досягненні успіху; вихованні впевненості у власних професійних здібностях та професійно важливих якостях; посиленні прагнення робітника до послідовного зростання складності поставлених професійних, трудових цілей.

Нагадаємо, що професіоналізм як процес має фази розвитку: початок, перебіг (екстенсивний або інтенсивний, стагнація, деградація тощо), завершення. Професіоналізм як властивість особистості характеризується етапами: допрофесіоналізм, власне професіоналізм, суперпрофесіоналізм, який може мати риси здорового перфекціонізму, та післяпрофесіоналізм. З точки зору педагогічної практики, набуття здорового перфекціонізму є позитивною метою професійного навчання кваліфікованих робітників, оскільки в особистості формуються лідерські якості, висока працездатність, активність, позитивна мотивація у досягненні мети, при цьому людина об'єктивно оцінює свої реальні здібності та здатності<sup>175</sup>.

Зосереджуючись на розвиткові особистості як професіонала, науковці в галузі психології праці визначають також ступені становлення професіоналізму: адаптаційний, професійної самоідентифікації, професійної самореалізації, а також професійної самоактуалізації, що характеризується переосмисленням цілей та цінностей у професійній діяльності. Разом з тим, як зазначалось вище, складовою професіоналізму є професійно важливі якості особистості. Аналіз психолого-педагогічної літератури виявив певні рівні у становленні та розвитку цих якостей: початковий (виконавський), під час якого розвиваються аналітичні здібності та формуються уміння щодо пошуку, відбору та використання необхідної професійно спрямованої інформації; тактичний, під час якого розвивається системне мислення у професійній діяльності, розвивається професійна аргументація у колективній професійній діяльності; управлінський, де формуються уміння виявляти, передбачати та запобігати проблемним виробничим ситуаціям; стратегічний, під час якого формуються організаційні професійні здібності, уміння ставити цілі та досягати їх у колективній трудовій діяльності.

Очевидно, розвиток професіоналізму особистості є процесом, який має на перших етапах лінійну структуру, а в подальшому може мати ознаки розгалуженості. Розвиток професіоналізму робітників відбувається під час здійснення трудової діяльності, яка невідривно пов'язана із набуттям нових знань, умінь та досвіду.

Розвиток професіоналізму охоплює цілу систему різних типів психологічних механізмів, що сприяє розгортанню професійної діяльності. Серед цих механізмів є вроджені та набуті, ті, що склалися в індивідуальній або громадській практиці, психофізіологічні та психічні,

<sup>175</sup> *Ильин Е. П.* Перфекционизм здоровый и невротический: как развить первый и избавиться от второго / Е.П. Ильин [электронный ресурс]. – Режим доступа:

[http://www.elitarium.ru/2012/03/23/perfekcionizm\\_zdorovyjj\\_nevroticheskij.html](http://www.elitarium.ru/2012/03/23/perfekcionizm_zdorovyjj_nevroticheskij.html). – мова пос.

узагальнені та вузькі. У системі механізмів розвитку професіоналізму важливу роль відіграють механізми ймовірного прогнозування. Суть цього механізму полягає в тому, що суб'єкт праці зіставляє інформацію, що надходить, із відомостями щодо подібного професійного досвіду, а запам'ятовуючи її, робить деякі достовірні припущення щодо майбутніх подій. Такий прогноз забезпечує активну позицію у ухваленні рішень, виборі засобів вирішення завдання.

Крім того, для розвитку професіоналізму має значення мотиваційний механізм. У найбільш загальному вигляді В. Леонт'єв визначає цей механізм як систему психофізіологічних, психічних і соціальних передумов мотивації, спрямованих на спонукання поведінки та діяльності людини. На думку науковців, такі механізми неоднорідні та різномірні, адже на основі певних факторів можуть виникнути мотиваційні стани, які потім сконцентруються в різних формах мотивації, що спонукатиме до перетворення як зовнішнього, так і внутрішнього середовища суб'єкта трудової діяльності<sup>176</sup>.

Фахівці з психології праці розділяють окремі системи мотивації: ті, які вибудовує сама людина; ті, які вибудовує оточення, що має значення для особистості (сім'я, трудовий колектив, знайомі); ті, які вибудовує установа, організація («корпоративна культура»); ті, які вибудовує суспільство. Мотивація – динамічний процес, що регулює спонукання особистості до дії, спрямовує та контролює її поведінку.

Багато науковців розглядають особистісно-професійний розвиток саме як багаторівневий прогресивно-висхідний процес, що характеризується позитивною динамікою визначених показників. «Розвиток персоналу, – говорить В. Радкевич, – це складна система та безперервний процес, що реалізується через комплекс освітніх, практичних, соціально-культурних, комунікаційних та мотиваційних заходів, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових якостей, соціально-особистісний розвиток, оцінку та адаптацію персоналу до виробничих змін»<sup>177</sup>.

Розвитку професіоналізму, як зазначалось вище, сприяють як внутрішні мотиви, ресурси особистості, так і зовнішні фактори, серед яких: наявність системи підготовки, перепідготовки та підви-

<sup>176</sup> Банщикова Т. Н. Психологические механизмы развития профессионализма. / Т. Н. Банщикова // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2005. – № 1 – С. 101–105.

<sup>177</sup> Радкевич В. О. Сучасні фактори професійного розвитку персоналу підприємств / В. О. Радкевич. // Професійна освіта: проблеми і перспективи / ПІТО НАПН України ; РВНЗ «КІПУ». – К. ; Сімферополь: НІЦ КІПУ, 2012. – Вип. 3. – 128 с. – С. 29.

щення кваліфікації виробничих кадрів як у навчальних закладах, так і на виробництві. Нині у багатьох великих компаніях функціонують структурні навчальні підрозділи, основна їх мета – розвиток персоналу відповідно до державних та корпоративних стандартів. Наявність навчального підрозділу у структурі підприємства є однією з умов міжнародної сертифікації продукції, яку воно випускає. У своїй роботі такі навчальні підрозділи керуються нормативними документами, що є загальними для усіх закладів освіти внутрішніми документами. Переважна більшість навчальних підрозділів підприємств здійснює такі види навчання: курсову підготовку, стажування, перепідготовку, підвищення кваліфікації, навчання з питань охорони праці. Наразі підприємства не здійснюють первинну професійну підготовку робітничих кадрів, а отже, організація їх роботи базується переважно на засадах освіти дорослих.

Основою процесу розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників є теорія навчання дорослих, вихідне положення якої – це створення умов для розвитку особистості фахівця, виявлення його самобутності в професійній діяльності. Базові положення теорії навчання дорослих, визначені на основі порівняння педагогічної та андрагогічної моделей освіти, наводяться Л. Лук'яною у монографії «Освіта дорослих: теоретичні та методологічні засади»<sup>178</sup>. Найвагоміші відмінності у моделях навчання викладені за дванадцятьма позиціями: самоусвідомлення того, хто навчається; досвід того, хто навчається; готовність до навчання; застосування набутих знань; орієнтація у навчанні; психологічний клімат у навчанні; планування навчального процесу; визначення потреб навчання, формування цілей навчання; проектування навчального процесу; навчальна діяльність; оцінювання результатів навчання. Згідно з андрагогічною моделлю освіти, провідна роль тут належить тому, хто навчається, й у навчальному процесі є рівноправним суб'єктом. Як визначено в монографії, «... сам розвиток процесу освіти спрямував піднесення ролі того, хто навчається. Педагогіка, як відомо, виходить із принципової позиції, що учень у виборі змісту освіти виконує пасивну роль, винятком можуть бути профільні школи, тоді як дорослий учень свідомо обирає не тільки зміст освіти, а й форми, термін і рівень навчання»<sup>179</sup>. Найбільш характерними для організації навчання дорослих є такі принципи: єдності трьох середовищ (навчального, професійного, соціального), контекстності навчання, відкритості освітнього простору, діяльності, постійної

<sup>178</sup> *Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: [монографія] / авт. кол. Л. Б. Лук'янова, Л. Є. Сігаєва, О. В. Аніщенко та ін. – К.: Пед. думка, 2012. – 272 с. – С. 18-25.*

<sup>179</sup> *Там само.* – С. 19



підтримки навчально-пізнавальної діяльності робітників підприємства, професійної мотивації, рефлексивності<sup>180</sup>.

Разом з тим професійне навчання кваліфікованих робітників у структурних навчальних підрозділах підприємств з високотехнологічним виробництвом має певні особливості, визначення яких проводилось на базі підприємств, названих у попередньому підрозділі. У нашому дослідженні аналізувались нормативні документи навчальних підрозділів, структура та методика проведення навчальних занять, результати навчання тощо, проводились бесіди з педагогічними працівниками навчальних центрів, слухачами курсів, відвідувались навчальні заняття. Із числа нормативних документів щодо організації навчання аналізувались державні стандарти ПТО, кваліфікаційні характеристики, типові та робочі навчальні плани, програми спеціальних дисциплін, графіки навчального процесу, що використовуються для підвищення кваліфікації робітників з професій: «Слюсар-ремонтник» (4,5 розряд), «Апаратник виробництва ціністих металів» (5 розряд), «Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики» (електромеханіка) (2–5 розряд), «Електрослюсар з ремонту розподільних пристроїв» (2–7 розряди), «Електромонтер з обслуговування підстанції» (3–4 розряди), «Плавильник феросплавів» (3–7 розряди), «Горновий феросплавних печей» (3–6 розряди), «Шихтувальник» (1–4 розряди), «Підручний сталевара електропечі» (5 розряд), «Електрогазоварник» (4–5 розряди). До опитування, бесід та експертного оцінювання окремих явищ залучались педагогічні працівники структурних навчальних підрозділів та фахівці відділів роботи з персоналом підприємств, зазначених вище. Експериментальне дослідження проводилось у навчальних групах підвищення кваліфікації робітників за переліченими професіями. Середній вік слухачів – 28–35 років, їхній середній виробничий стаж – 3–5 років.

Опитування, проведені серед працівників відділів роботи з персоналом, та подальші дослідження виявили, що найбільш важливими принципами організації навчання в умовах високотехнологічного виробництва є: єдність трьох середовищ (навчального, професійного, соціального), діяльність та контекстність навчання. Великого значення фахівці надають принципам відповідності змісту професійної діяльності, професійної мотивації та відкритості освітнього простору. Реалізація інших принципів вважається такою, що не має вирішального впливу на результати професійного навчання, у тому числі й на розвиток професіоналізму робітника (рис. 3.1).

---

<sup>180</sup> Там само – С. 24-25

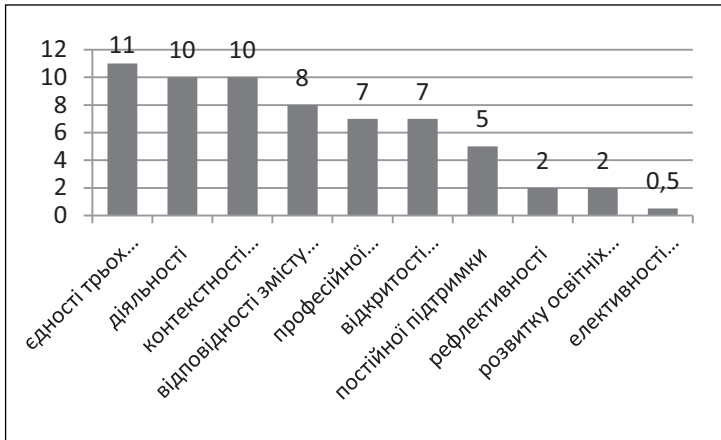


Рис. 3.1. Оцінювання важливості принципів організації професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва

У результаті аналізу змісту кваліфікаційних характеристик, державних стандартів ПТО для підготовки робітників за означеними професіями та бесід зі співробітниками навчальних підрозділів виявлена відсутність повної відповідності змісту трудової діяльності робітників на високотехнологічному виробництві. Респонденти відзначали необхідність оновлення типових навчальних планів і програм підготовки робітників за конкретними професіями, розроблення гнучкої методики їх створення; надто складний бюрократичний механізм узгодження робочих навчальних планів і програм для навчального підрозділу з органами управління.

Аналіз графіків навчального процесу здійснювався за критеріями періодичності організації навчання з метою підвищення кваліфікації, перекваліфікації, інструктування з охорони праці. Результати аналізу довели відповідність цього аспекту професійного навчання на виробництві як державній, так і внутрішньофірмовій нормативній базі. Так, організація занять для робітників з метою підвищення їхнього кваліфікаційного розряду відбувається згідно вимог відповідних кваліфікаційних характеристик. Наприклад, для професії «Підручний сталевара конвертора (другий)» кваліфікаційні вимоги щодо підвищення розряду зумовлюють наявність досвіду роботи за нижчим розрядом не менше одного року<sup>181</sup> (Додаток Б). Виконуючи ці норма-

<sup>181</sup> Підручний сталевара конвертора (другий). Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 40 [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/articles-3473/>. – мова укр.

тивні вимоги, відповідними підрозділами підприємств формуються навчальні групи з числа робітників, які бажають підвищити кваліфікацію, та складаються відповідні графіки навчання.

Аналізуючи типові та робочі плани за критеріями співвідношення кількості годин, що відводяться на професійно-теоретичне (у середньому 36% від загальної кількості годин) та професійно-практичне (64%) навчання, було визначено наявність умов, характерних для реалізації принципу діяльності у навчальному процесі. Порівняння кількості годин, відведених для професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки для окремих професій, наведено у табл. 3.6.

*Таблиця 3.6*

**Зіставлення кількості навчального часу професійного навчання на виробництві**

№ п/п	Професія	Професійно-теоретична підготовка (годин)	Професійно-практична (годин)
1.	Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка)	300	484
2.	Апаратник виробництва ціаністих металів	216	384
3.	Електромонтер з експлуатації розподільчих мереж	264	508
4.	Електромонтер з обслуговування підстанції	264	508
5.	Електрослюсар з ремонту розподільних пристроїв	328	596

Означені вище результати, а також спостереження за проведенням занять з професійно-теоретичної підготовки у групах підвищення кваліфікації з професій «Підручний сталевара електронечі» (5 розряд), «Електрогазоварник» (4 розряд) (ВКіРП «Дніпроспецсталь»), «Електромонтер з обслуговування підстанції» (3 розряд) (навчальний центр «АрселорМіттал»), аналіз методичних прийомів, що використовувались на цих заняттях, підтвердили переважання діяльнісного підходу в організації професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва.

Однак на багатьох підприємствах робітники не відчували підтримку своєї навчальної діяльності у міжкурсовий період. Позитивний приклад реалізації принципу постійної підтримки в організації професійного навчання персоналу існує у ПАТ «Дніпроспецсталь». Відділом кадрів та розвитку персоналу цього підприємства розроблено та запроваджено низку заходів щодо підвищення рівня професіоналізму

персоналу підприємства. Так, для формування кадрового резерву існує «Бізнес-школа» як для молодих фахівців підприємства, так і для керівників цехів, майстрів окремих ділянок. Для молодих представників робітничої ланки підприємства запроваджені системи наставництва, постійного інформування про новітні виробничі технології та заходи щодо адаптації на конкретному робочому місці робітників, щойно прийнятих на роботу. Фахівці «Бізнес-школи» розробляють програми стажування, індивідуально-професійного розвитку, підготовки наставників, кадрового резерву майстрів. Окрім того, підтримується постійний зв'язок зі студентами вищих навчальних закладів за спеціалізацією, необхідною на підприємстві, зокрема: прокатне виробництво, сталеплавильне виробництво, технологічний та ремонтний персонал. З червня 2012 р. на підприємстві ефективно працює «Школа майстрів», де готуються спеціалісти рівня «майстер».

Окрім зазначених вище форм підтримки навчальної діяльності робітників у міжкурсовий період, навчальним центром «Запорізького заводу напівпровідників» запроваджуються елементи дистанційного навчання для здійснення постійної підтримки навчально-пізнавальної діяльності робітників. Результати бесід зі співробітниками навчальних підрозділів цих підприємств переконливо доводять ефективність планових занять з підвищення кваліфікації за умови організації та постійної підтримки навчально-пізнавальної діяльності робітників у міжкурсовий період.

Зазначене вище дало змогу припустити, що створення у навчальному процесі умов, характерних для принципів відповідності змісту навчання рівню розвитку виробництва, професійної мотивації, відкритості освітнього простору та постійної підтримки навчально-пізнавальної діяльності робітників у міжкурсовий період, значно покращить ефективність професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва.

Як уже зазначалось, фахівцями навчальних підрозділів визначено складові професіоналізму кваліфікованого робітника високотехнологічного виробництва: професійна компетентність, що характеризується такими критеріями: професійні знання та уміння, володіння ключовими, загальнофаховими та спеціально фаховими компетентностями; виробничий стаж; кількість і якість продукції, яку виготовляє робітник відповідно до виробничих стандартів; психо-фізіологічні особливості робітника високотехнологічного виробництва: нервово-психологічна та емоційна стійкість робітника, що характеризується певним рівнем врівноваженості, стресостійкості; висока працездатність при появі складних виробничих умов, що характеризується певним рівнем тривожності, спостережливості; професійна надійність, зумовлена наявністю певного рівня концентрації уваги та

відповідальності; едукативні індивідуальні якості; професійна зрілість (самосвідомість, професійна гідність).

Застосовуючи принципи кваліметрії та використовуючи визначені складові в якості факторів і критеріїв, розроблено кваліметричну модель професіоналізму кваліфікованих робітників. За цією моделлю організація професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва має акцентувати увагу в діяльнісній складовій на розвиток спеціально фахових компетентностей, тобто притаманних певній професії, певному кваліфікаційному рівню і колу посадових обов'язків працівника; та ключових, найважливішим елементом яких є здоров'язберігаючі компетентності, а в особистісній складовій – на розвиток професійно важливих якостей та здатностей до навчання.

Для забезпечення розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників під час навчання на виробництві необхідно створити певні організаційно-педагогічні умови. На думку В. Скульської, необхідними і достатніми умовами є такі: розроблення нових та оновлення нормативно-правових і методичних документів; забезпечення сучасного наукового супроводу; впровадження профорієнтаційного обслуговування персоналу та працівників, які проходять навчання на виробництві; удосконалення методики відбору кандидатів на навчання; оновлення і наповнення навчально-методичної і матеріально-технічної бази; удосконалення навчального процесу на основі врахування цілей навчання та специфіки слухачів<sup>182</sup>.

Поряд з означеними умовами потрібно враховувати специфіку тих, хто навчається – дорослих людей, які мають певний рівень освіченості, життєвого та професійного досвіду тощо. Весь процес професійного навчання на виробництві має заохочувати людину до управління своєю діяльністю через самоаналіз та саморегуляцію. Таке завдання можна вирішити, втілюючи ідеї концепції трансформації зовнішніх вимог у внутрішні мотиви<sup>183</sup>. Згідно цієї концепції, необхідно сполучити зовнішні вимоги до діяльності людини з її внутрішніми мотивами. Тоді рішення, що його прийме людина, стане поштовхом до відповідних дій, які враховуватимуть інтереси як самої людини, так й організації, установи, підприємства, де вона працює. Однією з таких умов є залучення людини до управління підприємством на різних рівнях, що здійснюється через систему мотивації щодо підвищення кваліфікації, залучення до різних видів моніторингових досліджень, делегування

<sup>182</sup> Скульська В. Організація професійного навчання робітників на виробництві / В. Скульська // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць / [ред. кол.: Н.Ничкало (голова) та ін.]. – К.: Науковий світ, 2006. – Вип. II. – С. 141–147

<sup>183</sup> Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління (тексти лекцій) / Єльнікова Г. В. – Х.: Видав. гр. «Основа», 2004. – 128с. – С. 68-70

вищим керівництвом певних повноважень управлінням нижчого рівня, розвитку професіоналізму, де провідною особистісною складовою є самоаналіз та саморегуляція. При цьому управління процесом доручається виконавцям, а управління за результатами здійснює керівник, тобто відбувається пристосування природних здібностей та можливостей людини до умов, у яких вона живе та діє. Вони й сприятимуть зростанню професіоналізму кваліфікованого робітника при навчанні на виробництві.

У попередньому підрозділі надана кваліметрична модель професіоналізму кваліфікованого робітника, розроблена на основі опитування педагогічних працівників структурних навчальних підрозділів підприємств, які мають високотехнологічне виробництво. Згідно з цією моделлю, провідну роль у професіоналізмі робітника відіграють два чинники: професійна компетентність – саме та динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення тощо, що визначає здатність особи успішно здійснювати професійну діяльність<sup>184</sup>, та розвинені професійно важливі якості, зокрема, здатність зберігати високу працездатність за складних виробничих умов, що характеризується особливостями нервової системи робітника, а також наявністю свідомого ставлення до правил безпечної праці в умовах високотехнологічного виробництва, усвідомлення важливості дотримання правил охорони праці тощо. На нашу думку, провідними лініями розвитку професіоналізму кваліфікованого робітника високотехнологічного виробництва мають стати: формування нових знань, умінь та практичних навичок, фактично – удосконалення професійної компетентності; розвиток професійно важливих якостей. Оволодіння новими знаннями, вміннями та практичними навичками здійснюється у процесі професійного навчання для підвищення кваліфікації робітника або отримання компетентностей, притаманних інженерно-технічним працівникам. Удосконалення професійно важливих якостей – більш складний процес, який має розпочинатися під час первинної професійної підготовки і тривати впродовж усієї трудової діяльності робітника.

Професійні компетентності невідривно пов'язані зі змістом трудової діяльності робітника, їх удосконалення полягає у підвищенні рівня професійної кваліфікації. Простежимо за зміною змісту професійних функцій на прикладі професій: «Сталевар конвертера», «Майстер конвертерного виробництва», «Інженер конвертерного виробництва». Ці професії за рівнем складності розташовані на різних рівнях Національної рамки кваліфікацій, однак містять трудові функції, що послідовно ускладнюються. Наприклад, згідно з паспортами професій, розроблених у межах проекту, що проводився компанією

<sup>184</sup> Закон України «Про вищу освіту» [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-vii>. – мова укр.

СМК, сталевар конвертера перевіряє стан конвертера перед початком виплавляння сталі, веде технологічний процес виплавляння сталі у конвертері, забезпечує проведення ремонтних робіт, устаткування конвертера тощо. Майстер конвертерного виробництва планує роботу конвертерного виробництва, організовує роботу з виплавлення сталі, здійснює контроль за процесом виплавляння сталі тощо. Інженер конвертерного виробництва планує роботу конвертерного виробництва, беручи участь у розробленні річних і місячних планів роботи конвертерного цеху (відділення), нових технологічних процесів і параметрів виплавляння, забезпечує дотримання технології відповідно до чинної нормативної документації, а також якості продукції, готуючи оперативну інформацію про виробництво сталі для керівництва цеху, веде роботу з удосконалення технологічних процесів, готуючи технічні завдання на розроблення технології нових видів продукції, проводить роботи зі зниження простоїв та усунення причин браку, проводить оцінювання ефективності використання устаткування та виробничих площ, розраховуючи економічну ефективність від упровадження нових технологічних процесів та матеріалів тощо. Очевидно, що для ефективного виконання означених функцій необхідна відповідна підготовка.

Наразі при розробленні навчальних планів і програм структурні навчальні підрозділи підприємств керуються нормативними документами Міносвіти України. Згідно з методикою розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій, затвердженою наказом Міністерства освіти України №511 від 15.05.2013<sup>185</sup>, складовою стандарту є навчальний модуль, що базується на окремій одиниці професійного стандарту, містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей. Очевидно, що формування змісту навчальних модулів для означених професій має підпорядковуватися певному підходу. Так, для сталевара конвертера в організації професійного навчання перевага має надаватися діяльнісному підходу, адже насамперед ця професія потребує сформованості у кваліфікованого робітника високого рівня професійних умінь, заснованих на знаннях технологічного процесу, будови та експлуатації устаткування, правил безпечної роботи. У підготовці сталеварів доцільно дотримуватися визначеного вище співвідношення часу на професійно-теоретичну (30%) та професійно-практичну підготовку (70%). Наприклад, зміст складової навчального модуля, який формує компетентність щодо перевірки стану конверте-

<sup>185</sup> *Методика розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій*. Наказ Міносвіти України № 511 від 15.05.2013 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0832-13>. – мова укр.

ра перед початком виплавляння сталі, має сприяти набуттю знань та вмінь щодо перевірки стану теплозахисних екранів, щитів, теплоізоляції балок і колон, що піддаються дії факела або тепловипромінювання. Отже, цей навчальний модуль має містити відповідні дидактичні одиниці як з навчальних дисциплін професійно-теоретичної підготовки (наприклад: «Обладнання та устаткування конвертерного виробництва», «Технологія конвертерної плавки», «Охорона праці»), так і виробничого навчання. Крім того, до навчального модуля має бути включений час для виробничої практики (Додаток В).

При підвищенні кваліфікації робітника до професійного рівня, який відповідає професії «Майстер конвертерного виробництва», виявляється необхідність набуття компетентностей, пов'язаних з контролюючими та коригуючими функціями, а, отже, навчання має базуватись на принципах компетентнісного підходу, спрямованого на формування здатностей ефективно здійснювати певне коло повноважень. Цій професії притаманні окремі види компетентностей, характерних для інженерних та управлінських посад, а саме: уміння здійснювати певні розрахунки, розробляти заходи щодо запобігання аваріям тощо. Соціальна компетентність майстра виявляється в умінні взаємодіяти з працівниками конвертерного цеху (відділення), а також іншими виробничими підрозділами. На думку педагогічних працівників навчальних підрозділів підприємств, набувати робітничу професію «Майстер конвертерного виробництва» у структурних навчальних підрозділах підприємств може робітник, який має певний виробничий стаж, досвід роботи. У навчальному плані підготовки майстрів співвідношення навчального навантаження для теоретичної та практичної підготовки може бути таким, як у підготовці сталеварів, але в частині професійно-теоретичної підготовки мають бути дидактичні одиниці, які сприятимуть формуванню та розвитку вмінь здійснювати окремі інженерні розрахунки, розвитку професійно спрямованої комунікативної компетентності, відповідальності. Такі дидактичні одиниці входять до навчальних предметів: «Культурологія», «Соціологія» (основи соціології, загальної культури і соціалізації особистості), «Комп'ютерна техніка», «Вища математика» (засоби сучасних інформаційних технологій) тощо. Однак до навчального плану недоцільно вводити весь предмет, тому необхідні теми, питання тощо краще інтегрувати в усталені навчальні курси.

Інженер конвертерного виробництва повинен мати високу працездатність, ініціативність, поєднувати організаторські та комунікативні здібності зі здатністю працювати в команді, оперативно приймати рішення і брати на себе відповідальність, володіти принципами системи менеджменту якості, енергозбереження тощо. Разом з тим підготовка інженерів тільки в умовах виробництва буде неефективною,



оскільки ця професія і посада, яку займають інженери, потребує ґрунтовної теоретичної підготовки.

Розвиток професійно важливих якостей особистості – надзвичайно складний процес, адже вони мають бути сформовані ще під час навчання в загальноосвітній школі та враховані при виборі професії і професійному навчанні. На жаль, нинішня ситуація, що склалась у системі ПТО, практично не враховує наявні в абітурієнтів особистісні якості, необхідні для успішного навчання та роботи за певною професією. Тому на виробництві варто докладати великих зусиль для їх розвитку. Так, відділом кадрів та розвитку персоналу ПАО «Дніпроспецсталь» (м. Запоріжжя) успішно запроваджується система індивідуальних планів розвитку для персоналу підприємства. Суть цієї системи полягає в розробленні та впровадженні організаційно-педагогічних заходів, як індивідуальних, так і групових, щодо підвищення рівня професійних знань та умінь, розвитку професійних компетентностей відповідно до професії або посади, вдосконалення професійної комунікації, залучення робітників та керівників різних рівнів до розроблення інноваційних виробничих проектів, рацпропозицій тощо. У межах означених заходів організуються семінари з вивчення нових технологій, енергоменеджменту, екскурсії на інші підприємства цього ж економічного профілю або інші виробничі ділянки, стажування, професійні та психологічні тренінги, вивчення спеціальної літератури та вивчення основних методів наукової організації праці, індивідуальні професійні консультації тощо.

На основі результатів зазначеного вище дослідження можна зробити такі висновки: професійне навчання на виробництві організовується для робітників, які вже мають певний рівень кваліфікації і професіоналізму, а отже, – базується на теоретичних та методичних засадах освіти дорослих; провідним підходом в організації навчального процесу є діяльнісний; домінантними принципами професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва слугують принципи єдності трьох середовищ (навчального, професійного, соціального), діяльності та контекстності навчання; основними цілями професійного навчання в умовах високотехнологічного виробництва визначено: підвищення кваліфікації робітників за певною професією (посадою), інструктування з охорони праці, навчання роботи з новим устаткуванням чи опанування нової виробничої технології, що здійснюється відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик щодо отримання вищого тарифно-кваліфікаційного розряду, а також відповідно до державних і внутрішньо фірмових нормативних документів; провідною метою навчальних методик, методичних прийомів та способів навчання є швидке опанування робітником трудовими операціями

та трудовими функціями, зумовленими вищим тарифно-кваліфікаційним розрядом та/або посадовими обов'язками.

Під час трудової діяльності та навчання в умовах виробництва відбувається розвиток професіоналізму кваліфікованих робітників. Результати дослідження дають підставу стверджувати, що професіоналізм розвиватиметься значно краще, якщо в навчальному процесі будуть реалізовані умови, характерні для принципів відповідності змісту навчання рівню розвитку виробництва, професійної мотивації, відкритості освітнього простору та постійної підтримки навчально-пізнавальної діяльності робітників у міжкурсовий період. Навчальний процес у структурних навчальних підрозділах підприємств має бути зосереджений на розвитку професійних знань та умінь, що складають основу професійної компетентності, а також на розвитку професійно важливих якостей кваліфікованого робітника.

## РОЗДІЛ 4. КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА

### 4.1. Людський чинник у професійній діяльності

Об'єктивна реальність сучасного життя така, що людині часто доводиться стикатися з небезпечними ситуаціями (НС), які можуть бути результатами аварій, катастроф, стихійних лих і соціальних нещасть<sup>186</sup>. Вони найчастіше спричиняють людські жертви, завдають збитків здоров'ю людей чи навколишньому середовищу, значні матеріальні втрати та порушення умов життя і діяльності соціуму. Тому готовність людей до ризику, їхня поведінка в екстремальних ситуаціях, реакція на несподівані зміни з метою забезпечення власної безпеки вимагають постійного вдосконалення<sup>187</sup>.

Помилки людей, що призвели до аварій і нещасних випадків, розглядалися дослідниками у світлі теорії «доміно». Згідно з нею, практично завжди людські помилки утворюють послідовності, в яких перша помилка неминуче викликає другу, друга – третю і т. д. До того ж, важливо досліджувати не лише помилкові дії людей, а й сукупність тих умов, у яких ці дії відбуваються. Відповідно до теорії «доміно», у розвитку нестандартної ситуації можна виділити п'ять стадій.

Перша зумовлена спадковістю людини і тим соціальним середовищем, у якому вона перебуває, виконуючи дії, необхідні для даного виробничого процесу. На другій стадії даються ознаки особисті недоліки людини й характерні для неї помилки. Третя охоплює безпосередньо небезпечні дії, що їх може зробити людина. Четверта стадія – це сама аварія. П'ята містить збитки від аварії, включаючи, насамперед, нещасні випадки. Означені стадії уподібнюються «костяшкам» доміно, що встановлюються одна за одною. Якщо не допустити хоча б однієї з чотирьох стадій, то можна запобігти аварії.

Небезпечні ситуації на виробництві, як правило, виникають зненацька, а тому їх причини і способи виходу з них не завжди повністю усвідомлюються. Усвідомлення виникнення можливої небезпеки значно залежить від розуміння її наслідків. Ступінь усвідомлення ситуації та адекватність поведінки в разі виникнення раптової загрози для життя багато в чому визначається вродженими особливостями індивідуума, його настановами, типом нервової системи та низкою інших

<sup>186</sup> Михайлюк В.О. Цивільна безпека [текст] / В. О. Михайлюк, Б. Д. Халмурадов – К.: Центр учб. літ-ри. 2008. – 158 с.

<sup>187</sup> Korzeniewski L.F. Podstawy nauk o bezpieczeństwie. – Warszawa: Difin, 2012. – 298 s. ISBN 978-83-7641-518-5.

психобіологічних показників<sup>188</sup>. Найчастіше люди виявляються непередбаченими до дій у непередбачених ситуаціях, що загрожують їхньому життю, тому навчитися правильно поводитись для них є досить складним завданням<sup>189</sup>.

Психологічна характеристика небезпечної ситуації, що спричиняє дестабілізацію особистості, залежно від її виду визначається поєднанням порушених полів адаптації (ідентичності, територіальності, тимчасовості, ієрархічності тощо). Однак характерними ознаками НС є порушення усіх чотирьох полів адаптації. Це може бути в тому разі, коли вектор руйнування спрямований ззовні – втрата референтної групи, руйнування середовища перебування, травми, каліцтва, загибель; або всередині – йдеться про ступінь дезадаптації особистості.

Невміння діяти у складній ситуації та поява страху провокують індивідуумів поводитися неправильно, стаючи жертвою надзвичайних обставин. Особа, яка навчена діяти в складних ситуаціях, під впливом страху може адаптуватися до них і психологічно частіше виходить переможцем з НС, при цьому надаючи допомогу й іншим людям.

Якщо розум і воля на певному рівні підконтрольні людині та регульовані, то емоції найчастіше виникають і впливають на мимовільну поведінку<sup>190</sup>. Чи можна, впливаючи на психіку людини спеціальними методами та засобами, формуючи її розум і волю, на свідомому рівні розуміти і контролювати таку емоцію, як страх? Що потрібно знати й уміти робити людині, щоб зменшити відчуття страху, розгубленості, набутти впевненості, домогтися безпечного стану при НС? Перше, що для цього необхідно, – знання рис, властивих особистості, нездатної протистояти обставинам, інакше кажучи, особистості типу жертви. Маючи такі знання, можна вдосконалювати в людині риси, які допомагають ефективно протистояти надзвичайним обставинам. У сукупності, ці якості поєднуються в понятті «особистість безпечного типу поведінки».

Вихідними положеннями, що визначають зміст особистості безпечного типу поведінки, є можливості та здатності задовольняти потреби в самореалізації, самовизначенні, самоствердженні, самостійності та самооцінці, що становлять її ядро. За якостями, властивими особистості, люди поділяються на тих, у кого ці можливості й здатності є, та тих, у яких на певному рівні вони обмежені. При цьому особис-

---

<sup>188</sup> Волошин О. Ф. Теорія прийняття рішень [Текст] / О. Ф. Волошин, С. О. Машенко. – К.: ВПЦ “Київ. ун.”, 2006. – 303 с.

<sup>189</sup> Смутнев В. И. Безопасность атомных станций и человеческий фактор [текст] / В. И. Смутнев // Электрич. станции. Вып. 5. – М., 1991. С. 17–21.

<sup>190</sup> Платонов К. К. Структура и развитие личности [текст] / К. К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 256 с.

тість безпечного типу поведінки виділяється психологічною стійкістю та готовністю до дій у різних життєвих ситуаціях.

Психологічну стійкість особи зумовлюють стійкі суспільно-колективістські мотиви поведінки, знання законів функціонування навколишнього світу, в тому числі усвідомлення можливих загроз і небезпек. Психологічна готовність припускає передбачення небезпек, усвідомлення можливостей ухилитися від них, наявність навичок подолання небезпеки. Людина повинна вміти поводитися адекватно до складності НС, знати способи захисту та володіти навичками їх застосування (укриття від небезпеки або застосування під час небезпеки способів боротьби з її наслідками), володіти навичками само- і взаємодопомоги (при травмуванні, опіках, ураженні електричним струмом тощо).

Виходячи з вимог до людини, що визначаються середовищем існування (природа, суспільство, техніка), можна виокремити основні риси особистості безпечного типу поведінки. До них належать: альтруїстичні, суспільно-колективістські мотиви поведінки; дбайливе ставлення до навколишнього світу; грамотність у всіх областях забезпечення безпечної життєдіяльності; передбачення небезпек, що загрожують людині; організаторські здібності щодо особистої та колективної безпечної діяльності; безпечна комунікація з навколишністю; наявність правових та фізичних навичок захисту довкілля, людей, себе від загроз, що спричинені зовнішніми джерелами та й самою особистістю.

Безпеку особистості визначають: людський чинник, чинник середовища та чинник захищеності (рис. 4.1). Перші два чинники є основними.

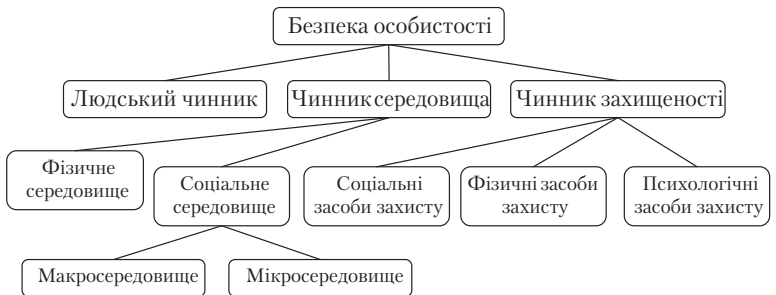


Рис. 4.1. Структура безпеки особистості

Зміст поняття «людський чинник» охоплює: особливості поведінки людини у середовищі перебування та його вплив на працездатність і прийняття рішень, інші пізнавальні процеси, а також

проектування, компонування обладнання, засобів зв'язку, програмного забезпечення (інформаційні технології), удосконалення професійного добору й підготовки фахівців тощо.

До чинника захищеності належать засоби, якими люди користуються для захисту від НС. Вони можуть бути фізичними та психологічними. Рівень захищеності залежить від ступеня конструктивності та активності поведінки і діяльності людини. При цьому важливою умовою конструктивного поведіння виступає адекватна соціалізація інстинктів, потреб і мотивів діяльності, тобто задоволення потреб людини соціально прийнятними способами.

Наразі спостерігається посилення ролі людського чинника як причини, що призводить до нещасного випадку (табл. 4.1). Статистика свідчить, що неадекватні дії людини в різних ситуаціях є причиною майже 75% нещасних випадків, а на техногенні фактори їх припадає 15%, на стихійні – 10%<sup>191</sup>. Людський чинник є причиною: 80–90% порушень режиму роботи теплоелектростанцій, 70–80% нещасних випадків на транспорті, 50–65% аварій літаків, понад 50% нещасних випадків у побуті тощо<sup>192</sup>.

Таблиця 4.1

#### Людський чинник як джерело небезпек

Причини виникнення небезпек (аварій, катастроф тощо)	Питома вага, %
Діяльність людини (людські помилки)	60
Конструктивні недоліки обладнання та техніки	19
Відмови технічних систем і засобів	11
Інші причини	10

Чинники, пов'язані з діяльністю людини (досвід роботи і керівництва), можуть розглядатися як помилка в безпосередньому ланцюзі подій, що призвели до нещасного випадку, а можуть – як існуючі раніше фактори, які впливають на цю послідовність. Тобто необхідно враховувати дві головні складові людського чинника – чинники впливу та послідовність подій. Зрозумівши взаємозв'язок між окремими компонентами, можна вживати заходів для подальшого уникнення подібних помилок. Розуміння природи, часу появи і причин помилок є істотним компонентом забезпечення безпеки підприємства та запобігання нещас-

<sup>191</sup> Степанова О. О. Роль людського фактора в питаннях забезпечення промислової безпеки [електронний ресурс] / О. О. Степанова, О. О. Дьоміна, А. Г. Шульга // Вестник ХНАДУ. – Вип. 59. – 2012. – С. 135–137. – Режим доступу: [irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?...DOWN...](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?...DOWN...) – мова укр.

<sup>192</sup> Кулалаєва Н.В. Культура безпеки людства: монографія/ Н. В. Кулалаєва, В. О. Михайлюк. – Миколаїв: Вид-во Ірини Гудим, 2011. – С. 145.

ним випадкам. Помилки мають унікальну характеристику, що відрізняє їх від інших чинників, – вони є нормою поведінки людини. Дослідження показали, що помилки призводять до двох третин нещасних випадків зі смертельними результатами, що трапилися на виробництві.

Виділяють кілька способів прояву помилок, серед яких до найпоширеніших належить збій у функції обробки інформації, а також неувважність, ненавмисні дії під час автоматичного режиму роботи працівників підприємств. Ще одна істотна характеристика помилок – те, що вони не випадкові. Кількість типів помилок обмежена. Вони мають подібні форми в усіх видах діяльності. Але наслідки цих помилок досить різні й визначаються обставинами, за яких вони сталися, а не природою помилки. Науковці виділяють три головних типи людських помилок: омили (mistakes), упущення (lapses) і промахи (slips), а також три рівні, на яких вони формуються: перший з них заснований на вмінні (і навичках), другий – на застосуванні правил (інструкцій) і третій – на знанні<sup>193</sup>. Отже, до конкретних шляхів усунення помилок варто віднести удосконалення навичок і поглиблення спеціальних знань кваліфікованих робітників, доповнення й уточнення інструкцій і правил.

Кожна людина по-своєму інтерпретує загальноприйняте уявлення про значущість НС. В основі такої інтерпретації лежать психологічні особливості конкретної особистості. Тобто ставлення до НС складається зі значення небезпеки, що приписується їй суспільством, а також її особистісного сенсу для людини (рис. 4.2).

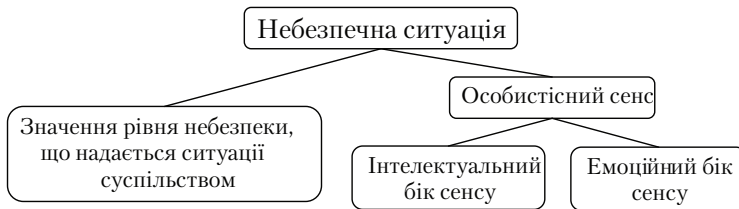


Рис. 4.2. Чинники формування ставлень до небезпечних ситуацій

Складовими особистісного сенсу є інтелектуальне та емоційне сприйняття<sup>194</sup>. У житті й діяльності людини сприйняття має велике значення – це основа орієнтації в життєвому середовищі та суспільстві, необхідний компонент різних найскладніших взаємовідносин,

<sup>193</sup> Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учеб. пособие / А. Л. Слободской / под ред. В. К. Потемкина. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 155 с. – С. 22.

<sup>194</sup> Платонов К.К. Структура и развитие личности [текст] / К.К. Платонов М.: Наука, 1986. – 256 с.

які виникають між людиною та іншими елементами системи «людина–техніка–середовище» (ЛТС). Він безпосередньо пов'язаний з безпекою їхнього функціонування. Сприйняття передбачає складну аналітичну діяльність мозку, тому залежить від розумових здібностей людини, які, в свою чергу, розвиваються у процесі навчання. Розвиток здатності до сприйняття є найважливішою складовою при підготовці висококваліфікованих робітників наукоємних виробництв, операторів складних систем, співробітників різних спецслужб, фахівців із виживання тощо<sup>195</sup>.

Ступінь впливу НС на людину визначається ставленням індивіда до ситуації, що складається, з її значущістю для нього, попереднього досвіду перебування в подібних НС та результату їх взаємодії. Крім того, він визначається соціальним значенням ситуації, показником якого є суспільна оцінка небезпеки та наслідків як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

Оскільки особистість формується під впливом соціального середовища, показник захищеності людини або її схильності до небезпеки є не тільки вродженою якістю, а й результатом розвитку. Недостатня сформованість індивідуальних характеристик людини проявляється в НС (а такими, звичайно, й бувають ситуації, що передують та призводять до нещасних випадків). Істотно підвищує схильність особистості до небезпеки емоційна нерівноваженість, нездатність до швидкого розподілу уваги та виокремлення головного об'єкта серед сукупності інших, недостатня витримка й непомірна (велика чи мала) схильність до ризику.

Особливості поведінки людини в НС визначають і її психологічні стани. Виокремлюють кілька станів, які при впливі на індивіда формують його специфічну поведінку в НС. Вони можуть як сприяти вирішенню складних завдань, так і перешкоджати їхньому успішному виконанню. Наприклад, стан тривоги сприяє, звичайно, швидшому виявленню небезпеки; стан втоми, навпаки, знижує можливість людини щодо виявлення небезпеки та протидії їй. Стани, що виникають під впливом НС, як правило, порушують рівновагу взаємодії особистості із середовищем. При цьому організм мобілізує внутрішні ресурси і переходить на більш високий енергетичний рівень функціонування. Утома розвивається нерівномірно й особливо позначається наприкінці дня, тижня. У періоди піку втоми частота нещасних випадків стає вищою. Ще більшу загрозу для безпечної діяльності становить стан перевтоми. Якщо втома для людини є нормальним, природним станом,

---

<sup>195</sup> *Бегун В. В.* Культура безпеки на ядерних об'єктах України [текст]: учебн. пособие / В. В. Бегун, С. В. Бегун, С. В. Широков, И. В. Казачков, В. В. Литвинов, Е. М. Письменный. – К., 2009. – 363 с.



перебороти який допомагає звичайний відпочинок, то перевтома – патологічний стан, для усунення якого потрібне медичне втручання.

Також одним із найнебезпечніших психологічних станів, що сприяє НС, є паніка. Загальноприйнято вважати основними її причинами страх або жах. Вона особливо велика в людей, не готових до несподіванок, раптових небезпек, а також нездатних реально оцінювати ситуацію. Виникнення паніки спричиняють, насамперед, дві обставини. По-перше, раптовість появи загрози для життя, здоров'я, безпеки (наприклад, при пожежі, вибуху, аварії тощо). По-друге, накопичення «психологічної втоми» і спрацьовування певного психічного каталізатора. Тривалі переживання, тривога, невизначеність ситуації, очікування небезпеки, незгод створюють сприятливе підґрунтя для виникнення паніки, а каталізатором, у принципі, може бути що завгодно. Замкнути ланцюг побоювань може не тільки сильний переляк, жах, а й абсолютно безпечні звуки, слова, чиясь поведінка, якісь сигнали, що не мають ніякого відношення до появи небезпек.

Крім цього, є ще деякі властивості особистості, які можуть провокувати її певну поведінку, у тому числі схильність до ризику. Поняття «ризик»<sup>196</sup> пояснюється як «можлива небезпека» або ж як «дія на вдачу в надії на щасливий результат». У цьому разі поняття «ризик» розцінюється чи як небезпечна умова, при якій виконується дія, чи як дія, котра реалізується в умовах невизначеності, що може стосуватися, і досягнення бажаної мети в даній дії, і можливості запобігання фізичній небезпеці при її загрозі.

Деякі науковці трактують ризик як спрямованість на особливо привабливу мету, досягнення якої пов'язане з фізичною небезпекою. При цьому суб'єкт вибирає більш небезпечні цілі або способи їхнього досягнення, порівняно з іншими цілями або способами, в яких така небезпека менша чи зовсім може бути відсутньою. Такий підхід, зазвичай, використовують при вивченні питань безпеки окремих дій, безпеки праці. Ризик може по-різному проявлятися у процесі діяльності та в її результатах. При цьому шанси суб'єкта на успіх або запобігання небезпеки під час ризикованої дії залежать від його можливостей контролювати розвиток ситуації, коригувати свою поведінку в ній, запобігати негативним наслідкам зробленого вибору тощо. Експериментально встановлено, що при наявності таких можливостей особа більш упевнено діє в НС, а це сприяє вибору ризикованого варіанта поведінки. Причому люди, менш упевнені в собі, котрі вважають, що успіх в основному залежить від об'єктивних зовнішніх обставин, у НС діють обережніше. Поводження індивідуума в НС визначається й тим, наскільки адекватно ці умови відображаються в його свідомості, що, в свою чергу,

<sup>196</sup> Ожегов С. И. Словарь русского языка [текст] / С. И. Ожегов: около 53 000 слов – М.: Оникс ; Мир и образование, 2012. – 640 с.

також значно залежить від індивідуальних якостей. Наприклад, особа зі слабкою нервовою системою, звичайно, завищує ступінь небезпеки та можливості її відвернення. Людям же із сильним спонуканням до досягнення мети та одержання виграшу від цього властиво часом навпаки, занижувати рівень небезпеки і вважати можливість її появи менш імовірною, ніж насправді. Таким чином, ризиковане поведження визначається, з одного боку, об'єктивно діючими ситуативними факторами, а з іншого – індивідуальними якостями суб'єкта.

Тип поведження в НС і частота нещасних випадків можуть визначатися й такою індивідуальною особливістю, як готовність до ризику<sup>197</sup>. З віком рівень готовності до ризику падає, у більш досвідчених працівників він нижчий, ніж у менш досвідчених; у жінок реалізується в конкретніших ситуаціях, ніж у чоловіків.

Аналіз випадків травматизму свідчить, що за інших однакових умов жінки, як правило, травмуються із-за необережності набагато рідше, ніж чоловіки, хоча порушень і помилок у їхній роботі буває більше. Це пояснюється більшою жіночою старанністю та сумлінністю при виконанні правил. У чоловіків нещасні випадки найчастіше трапляються через переоцінку своїх можливостей, у той час, як жінки, звичайно, потрапляють у лихо через невпевненість, недооцінку своїх сил і здатностей, зайвої обережності. Встановлено, що жінки працюють більш надійно та безпечно, ніж чоловіки, тільки доти, поки вони діють у нормальних умовах. Якщо умови роботи ускладнюються, виникають непередбачені обставини або встановлюється екстремальний режим праці, надійність і безпека роботи жінок істотно знижується порівняно з чоловіками. Те ж відбувається під впливом втоми. Крім того, жінки більш гостро, ніж чоловіки, реагують на соціальні конфлікти, домашні негаразди, що може вплинути на їхню поведінку і в НС.

Зростання рівня невизнання суб'єкта підвищує його готовність до ризику; на підприємстві вона вища, якщо за помилку доводиться розплачуватися одному; в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж при діях поодинокі, і залежить від групових очікувань. Отже, показник готовності до ризику містить, поряд з індивідуальними якостями, також різні ситуативні фактори, що впливають з реальних умов діяльності.

Ще один аспект розглянутої проблеми – мотивація діяльності, яка може бути спрямована на досягнення мети або на запобігання невдачі. Дослідження показали, що особи, котрі відчувають жах перед нещасними випадками, частіше потрапляють у неприємності, ніж орієнтовані на успіх. У перших переважає настанова на захисну

---

<sup>197</sup> *Столяренко Л.Д.* Психологія и педагогика для технических вузов [текст]: учеб. / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – 2-е изд., доп. и перераб. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 512 с.

поведінку, що підсилюють дві обставини: бажаний результат вдається одержати без ризику, а ризиковане поводження веде до нещасного випадку. Якщо суб'єктові вдавалося досягати безпечного результату за ризикованої поведінки, то настанова до захисту в нього ослаблена. У цілому, на особистість впливають: ступінь передбачуваного ризику, переважна мотивація до захисту та досвід роботи. Тобто психологічна безпека визначається низкою факторів, від яких залежить здатність людини вчасно й адекватно усвідомлювати можливу небезпеку та ступінь успішності її усунення. Таким фактором, передусім, є спрямованість на отримання бажаного результату без втрат. Вона характеризується домінуючими інтересами, потребами, схильностями, переконаннями, ідеалами, світоглядом.

Людина не механічно пристосовується до навколишнього середовища – вона є свідомою частиною цього середовища, вибірково сприймає, переробляє, оцінює його вплив, і, відповідно до цієї оцінки та самооцінки, керує своєю поведінкою.

#### **4.2. Виробниче середовище як джерело небезпек для персоналу підприємств**

Життєве середовище визначається для кожного суб'єкта окремо. Воно зумовлене сукупністю факторів, здатних впливати прямо або опосередковано на особистість та її діяльність, і представляє систему, що поділяється на природне, виробниче, побутове та соціальне середовища (рис. 4.3). Діючи в цій системі, індивідуум забезпечує свої потреби в їжі, воді, повітрі, спілкуванні, а також створює і використовує захист від негативних впливів на нього.

Особливості виробничого та побутового середовищ полягають у тому, що в них діють стійкі взаємовідносини між людиною, виробничою та побутовою технікою, які найбільш інтенсивно почали формуватися в час прискороного розвитку науково-технічного прогресу.

Людина здійснює професійну діяльність у виробничому середовищі. До нього належать підприємства, організації, навчальні заклади, транспорт, комунікації. Під час цієї діяльності особистість враховує низку техногенних небезпек, що мають підвищену концентрацію негативних чинників. Основними носіями їх є: машини, інші технічні пристрої, хімічно та біологічно активні предмети праці, джерела енергії, нерегламентовані дії працюючих, порушення режимів та організації діяльності, а також відхилення від допустимих параметрів мікроклімату в робочих зонах.

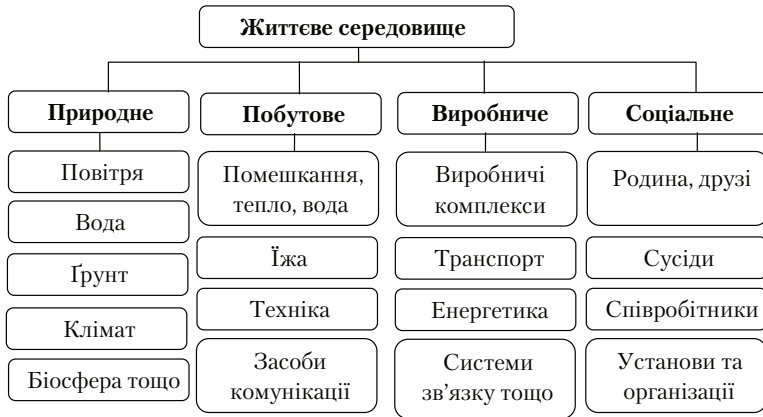


Рис. 4.3. Складові життєвого середовища

Залежно від наслідків впливу таких чинників, їх прийнято поділяти на небезпечні та шкідливі. Чинник, вплив якого під час праці може призвести до травми чи іншого різкого погіршення здоров'я, називають небезпечним виробничим чинником, а до захворювання чи зниження працездатності – шкідливим виробничим чинником. Залежно від рівня і тривалості впливу шкідливий чинник може стати небезпечним. До таких, у першу чергу, відносять: соціально-економічні, екологічні, ергономічні, культурологічні, техніко-технологічні чинники.

За таких умов одним із пріоритетних завдань педагогів та психологів є розробка способів подолання впливу негативних наслідків небезпечних явищ і ситуацій на людину. Зокрема, інженерно-психологічний підхід до формування культури безпеки кваліфікованих робітників підприємств пропонує концепцію забезпечення надійності людини, в основі якої покладено аспекти, наведені на рис. 4.4.

Зміст даної концепції не можна вважати повністю сформованим, він є предметом наукових розробок. Як методичний інструментарій інженерно-психологічного підходу до реалізації зазначеної концепції запроваджуються такі процедури: профвідбір, професіографія, профорієнтація, оцінка професійної діяльності, соціологічний моніторинг, аналіз якості навчання, практична підготовка, моніторинг соціально-психологічних факторів.



Рис. 4.4. Формування культури безпеки професійної діяльності

Результати психолого-педагогічних досліджень повинні враховуватися у повсякденній діяльності персоналу суб'єктів господарювання та, насамперед, їхніх керівників при: формуванні структури й організаційної культури підприємства, керуванні персоналом, розробці та редагуванні експлуатаційної документації, аналізі змісту праці і причин порушень; проектуванні професійної діяльності та її ергономічній оцінці.

Щодо проблем безпеки у соціальній сфері зазначимо, що їх нині неможливо вирішити тільки організаційно-технічними заходами. Досвід показує, що в основі соціальних небезпек лежать і психологічні причини: низький рівень професійної підготовки людей щодо забезпечення безпеки, недостатнє виховання культури безпечної діяльності, слабка установка на дотримання заходів безпеки, допуск до небезпечних видів діяльності осіб із групи ризику, перебування людей у стані втоми або інших психічних станів, що знижують рівень їхньої безпечної діяльності, підвищуючи агресивність, невпевненість тощо.

У виробничих колективах, як відомо, існують певні відносини та взаємини. Особисті взаємини виникають на основі психологічних мотивів: симпатії, спільності поглядів, інтересів, або ворожості тощо, де документи не мають сили. Міжособистісні відносини визначають становище людини в колективі. Від того, як вони складаються, залежить

емоційне благополуччя, задоволеність чи незадоволеність працівника перебуванням у даній спільності, а також згуртованість групи, колективу, здатність разом вирішувати необхідні завдання.

У міжособистісних відносинах найчастіше виникають конфлікти – суперечки між людьми у зв'язку з вирішенням тих чи інших питань соціального та особистого життя. Серед багатьох причин, які породжують конфлікт, особливе місце займає несумісність у фізичних, психофізіологічних, соціально-ідеологічних відносинах.

Суперечності в міжособистісних відносинах не завжди призводять до конфліктів: чимало їх усувається мирним шляхом, інші викликають протидію і вирішуються в ньому. У колективах, що вже сформувалися та відбулися, суперечки виникають рідше, ніж в організаціях з малим терміном існування. Це пов'язано з тим, що в довгостроково існуючих об'єднаннях людей під впливом відбору та взаємопізнання підвищується рівень сумісності, при якому конфліктні ситуації не доводять до суперечностей.

Основними особливостями систем, у яких людина або колектив – це один з елементів виробничої схеми, є соціально-психологічні аспекти. Система «людина–техніка–середовище» гармонійно розвиватиметься лише за умов, коли вся сукупність об'єктів і явищ (потоки енергії, речовин чи інформації) перебувають у межах, що сприятливо сприймаються людиною, технікою та середовищем. Будь-яке перевищення стійких рівнів потоків енергії, речовин чи інформації супроводжується негативним впливом на людину, техніку та (або) природне середовище.

Система ЛТС є складною, багатоцільовою, тому для зручності аналізу її поділяють на дві: «людина–техніка» (ЛТ) та «людина–середовище» (ЛС). Системи ЛТ належать до складних динамічних систем (класифікацію наведено на рис. 4.5), що містять взаємопов'язані й взаємодіючі елементи різної природи і характеризуються зміною в часі складу, структури і/або взаємозв'язків.



Рис. 4.5. Класифікація системи «людина–техніка»

Важливою характеристикою системи ЛТ є її адаптивність, тобто здатність пристосовуватися до мінливих режимів роботи, відповідно до нових умов. Система ЛТ – це окрема ланка керованих систем, де функціонування технічних засобів і діяльність людини пов'язані єдиним контуром регулювання. За ступенем взаємодії вона може бути безперервного («водій–автомобіль») або епізодичного типу («оператор ЕОМ»).

Основною умовою надійного й ефективного функціонування системи ЛТ є те, щоб інформація, адресована людині, передавалася їй у формі, зручній для сприйняття й усвідомлення, а органи керування машиною давали би змогу максимально швидко та ефективно реалізовувати прийняте рішення. Тому якщо при створенні техніки не враховуватимуться закономірності сприйняття, уваги, пам'яті і мислення, психічні властивості людини та динаміка її психічного стану, то це означає, що вже в техніці, яка тільки створюється, закладається «людська» помилка.

Втрати людських і матеріальних ресурсів на виробництві під час техногенних чи природних інцидентів та подій є вторинним результатом взаємодії людини, технічних засобів і середовища перебування. Вони спостерігаються як постійно – внаслідок недосконалих технологій та поступового зношування відповідних ресурсів, так і епізодично – внаслідок нещасних випадків з людьми, аварій чи катастроф. Аналіз статистичних даних і висновків експертів дає змогу стверджувати, що від 60 до 90% нещасних випадків на виробництві відбувається з вини самих потерпілих. Цей чинник пояснюється наявністю у психофізіологічних властивостях людини факторів, які безпосередньо впливають на її особисту безпеку. Наведемо найбільш поширені стійкі фактори, які є причиною надзвичайних подій.

Функціональні зміни в нервовій або інших системах і органах людини, що мають хворобливий характер (головні болі, серцеві захворювання та ін.), можуть несприятливо впливати на безпеку особистості. В основному перебіг хвороби позначається на поведінці суб'єкта, частково безпосередньо – у вигляді слабкості, нездужання, а частково побічно – шляхом загального впливу на психіку (наприклад: пригніченість, депресія, роздратованість), підвищуючи тим самим ймовірність зіткнення з небезпекою. Підвищення захищеності осіб, які страждають такими недугами, можна досягти, насамперед, з допомогою превентивних медичних оглядів і профілактичного лікування. Порушення в роботі органів чуття, наприклад, часткова втрата зору, слуху можуть мати різний ступінь важкості, проте навіть мінімальне відхилення від норм підвищує ймовірність виникнення НС. Важливе значення в усуненні небезпеки для осіб з такими недоліками відіграє придбання ними

необхідних навичок, практична підготовка та загальне відповідальне ставлення до своїх обов'язків.

Значну роль відіграє також доведений до автоматизму ступінь відпрацювання навичок, що дають змогу особистості реагувати на зовнішні подразники не тільки з рефлексорною впевненістю, а й з потрібною точністю та саме в необхідний момент. Порушення, що виникають у погодженості координації рухів, часто з'являються під час виконання особливо точних і складних дій рук. Людей з такими особливостями поведінки не можна залучати до робіт, де є небезпека виникнення нещасного випадку.

Відомо, що підвищена емоційна збудливість, раптові переходи від радості до суму, гострі емоційні реакції на незначні зовнішні подразники підвищують загрозу виникнення НС. Зовнішній вплив нерівноваженості емоційних процесів іноді позначається побічно, наприклад, у формі легковажних, необдуманих вчинків, поспішності їхнього виконання, пристрасті до алкоголю, наркотиків, які негативно впливають на всі сфери психіки особистості. При цьому відхилення в поведінці працівника, викликані незадоволеністю роботою, досить часто є причиною НС.

Разом із факторами, що стійко підвищують індивідуальну ймовірність зіткнення з небезпекою робітника, існують також такі, що виявляються або лише в певні періоди трудового процесу, або впливають на його поведінку упродовж короткого часу (рис. 4.6).

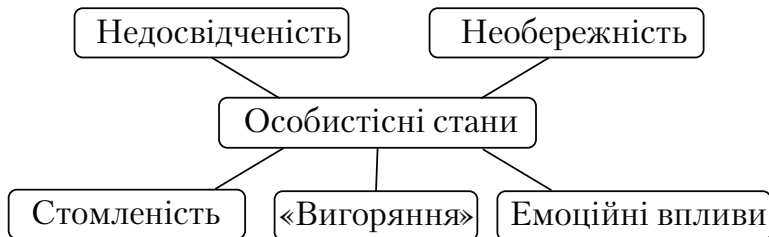


Рис. 4.6. Тимчасові фактори зниження рівня безпеки людини

Відомо, що практичний досвід підвищує безпеку роботи. Він додатково впливає на загальну поведінку працівника на робочому місці, що відображається у високому темпі, ритмі й інтенсивності роботи.

Досвідченість істотно впливає на вміння працівника правильно розподілити увагу. Знаючи процес у всіх деталях, кваліфікований робітник краще пристосовує свою увагу до вимог роботи, зменшуючи її концентрацію, де це можливо, і тим самим дає своєрідний відпочинок нервовій системі. Досвідчений працівник менше втомлюється, відповідно, його безпека підвищується. Але було б помилковим вважати, що



ступінь досвідченості визначається лише стажем роботи, адже за однаковий час фахівці можуть отримати різний рівень досвіду. Фактичний рівень досвідченості залежить від компетенцій, умінь і навичок, придбаних особистістю під час навчання та практики, від її властивостей (наприклад, від інтересів суб'єкта, особливостей мислення, спритності рухів) і, нарешті, від характеру впливу виробничого колективу на працівника та його поведінку. Ще одним фактором, який підвищує ймовірність піддаватися небезпеці в певний момент часу не тільки самого робітника, а й весь виробничий колектив, є необережність, протилежне – обережність.

Здатність кваліфікованого робітника до обережності найчастіше виявляється в таких формах: раціональне керування увагою (наявність внутрішньої зосередженості); правильне використання виробленого автоматизму дій; дисциплінованість (безумовне дотримання суб'єктом необхідних норм безпеки та застосування відповідних засобів захисту); порядок на робочому місці.

Отже, необережність, що виникає через легковажне ставлення до небезпеки, може значно збільшити ймовірність нещасного випадку. Для підвищення захищеності необхідно виховувати в собі обережність, долаючи небезпеку в поведінці, формуючи професійну зрілість і свідому самодисципліну.

Вагомим чинником, з точки зору забезпечення безпеки професійної діяльності, є стомленість робітника. Як правило, розрізняють фізіологічну та психічну стомленість. Зокрема, психічна стомленість характерна такими ознаками: зниженням сприйняття подразників, внаслідок чого окремі з них суб'єкт взагалі не сприймає, а інші сприймає лише з певним запізненням; зниженням здатності концентрувати увагу; уповільненням мислення, яке, крім того, певним чином втрачає критичність, гнучкість; зниженням здатності до запам'ятовування, стає важко згадувати вже відомі речі; змінами в емоційному стані (виникає депресія, роздратування, втрата емоційної рівноваги); уповільненням сенсомоторних функцій, внаслідок чого час реакції стомленого працівника на зовнішнє роздратування збільшується, а рухи стають неточними. Після відпочинку втома, як правило, зникає.

Систематична втома під час виконання роботи може призвести і до «вигорання». Синдром «вигорання»<sup>198</sup> є безпосереднім відображенням всезростаючих проблем, пов'язаних із самопочуттям робітників, неефективністю їхньої праці та нестабільністю ділового життя організації. «Вигорілі» працівники використовують неконструктивні або неефективні моделі поведінки, чим збільшують власне переживання дистресу і підвищують напруженість навколо себе, що позначається на зниженні

<sup>198</sup> Старченко Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [текст] / Е. Старченко, Н. Водопьянова. – 2-е изд.: Спб.; Питер, 2008. – 258 с.

якості їхньої праці та комунікативності. «Вигоряння» з'являється, як правило, у тих працівників, які за видом своєї діяльності мають багато спілкуватися з іншими людьми, причому, від якості комунікації залежить результат діяльності (моральний та матеріальний). Усі ситуації професійного спілкування обтяжені високою відповідальністю за людей (підлеглих, клієнтів) і супроводжуються високою емоційною та інтелектуальною напруженістю та часто стають фактором «вигоряння» працівників. У «згорілих» на роботі суб'єктів знижується трудова мотивація, з'являється байдужість до неї, погіршується якість і продуктивність праці. Щоденна робота з постійним перевантаженням і психологічною залежністю від неї веде до накопичення наслідків стресів і виснаження запасу життєвої енергії особистості.

Напружений психічний стан (через емоційний вилив), викликаний будь-якими емоційними потрясіннями, тимчасово підвищує індивідуальну ймовірність потрапити у небезпеку. Так, після конфліктних ситуацій, суперечок, сімейних негараздів у багатьох людей декілька днів спостерігається нестриманість, хвилювання, які негативно позначаються на таких психічних процесах, як: увага, мислення, швидкість сенсомоторних реакцій. Зрозуміло, що ймовірність потрапити в небезпеку, особливо в умовах високотехнологічного виробництва, підвищується не тільки внаслідок щойно згаданих подій, а й при раптових впливах, які можуть виникнути під час праці. Аналіз нещасних випадків підтверджує, що в колективах зі сприятливою та доброзичливою психологічною атмосферою захищеність співробітників щодо безпеки професійної діяльності набагато більша. Але не тільки неприємні переживання тимчасово знижують індивідуальну захищеність особи. Часто трапляється, коли раптове відчуття радості робить її настільки неухважною, що призводить до НС. Аналогічний результат може спровокувати і стан напруженого очікування. Таким чином, психічні стани, що виникають внаслідок раптових емоційних впливів, підвищують індивідуальну ймовірність потрапити в небезпеку подвійно: з одного боку, людина стає тимчасово необережною через відповідний психічний стан, а з іншого – втрачає уважність і впевненість у руках.

У зв'язку з поширенням автоматизації, комп'ютеризації та механізації трудомістких процесів, на високотехнологічних виробництвах зросла необхідність акцентувати увагу на забезпеченні оптимального взаємозв'язку з позицій комфортних умов праці та її безпеки між працівниками, технічними засобами і виробничим середовищем. Такий взаємозв'язок є засобом створення відповідних умов праці, коли виключається несприятливий вплив на персонал підприємства небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

За походженням небезпечні та шкідливі виробничі фактори поділяють на фізичні, хімічні, біологічні, психофізіологічні. За при-

родою дії вони можуть належати водночас до різних груп. Повний перелік небезпечних і шкідливих виробничих факторів наведено у ГОСТ 12.0.003-74. В основу регламентування виробничих факторів, тобто встановлення нормативних показників і вимог безпеки, а саме: гранично допустимих концентрацій (ГДК) шкідливих речовин у повітрі, гранично допустимих рівнів (ГДР) виробничих факторів, гранично допустимих доз (ГДД)<sup>199</sup>, інших норм і правил покладено ергономічний принцип – створення умов праці, що відповідають психофізіологічним особливостям людського організму і збереженню здоров'я фахівця у процесі праці. До того ж, діяльність працівників на виробництві, знаряддя та засоби цієї діяльності, безпека й зручності при їх використанні, навколишнє середовище в процесі їхньої взаємодії, що має на меті забезпечення ефективності роботи при збереженні здоров'я і працездатності людини, є предметом вивчення ергономіки. До її базових засад включають: визначення шкідливих і небезпечних виробничих факторів; проектування безпечного техногенного середовища; проектування оптимальних умов діяльності людини; професійна освіта (надання знань) і тренінг (вироблення необхідних навичок) людини щодо усунення ризику робочої діяльності; розробка заходів та засобів запобігання ризику НС; професійний добір персоналу для конкретної діяльності; психофізіологічна підтримка людини.

Особа, засоби праці і виробниче середовище розглядаються в ергономіці з позиції системи ЛТС, де провідна роль належить людині як головній ланці системи. При цьому виробниче середовище розглядають як сукупність фізичних, хімічних, біологічних, соціально-психологічних й естетичних факторів зовнішнього середовища, що впливають на суб'єкт у процесі праці. Вибір найкращого сполучення характеристик цієї системи, безпечної для людини, здійснюється з урахуванням її природних властивостей: антропометричних (розмірів і форм тіла), фізіологічних (процесів і механізмів життєдіяльності), психологічних (процесів і закономірностей психічної діяльності) тощо. Безпека як умова відсутності загрози (можливість запобігання погіршенню) життю особистості, має подвійний характер: пряма (безпосередня) та безпека результатів її діяльності (непряма, що реалізується через їх вплив на навколишнє середовище, в тому числі предметне). До особистих характеристик робітника, що впливають на безпеку системи ЛТС, належать: відповідність психофізіологічних особливостей індивіда вимогам певної професії; компетенції, знання, уміння, мотивація, функціональний стан. Водночас параметри знаряддя та засобів праці, що впливають на безпеку персоналу підприємства, повинні відповідати вимогам ергономіки і надійності експлуатації.

<sup>199</sup> *Норми радіаційної безпеки України (НРБУ-97) [текст] / – К.: Відділ поліграфії Укр. центру держсанепідагляду МОЗ України, 1998. – 125 с.*

### **4.3. Організаційно-методичне забезпечення розвитку культури безпеки професійної діяльності**

Як відомо, однією з ключових особливостей високотехнологічного виробництва є надзвичайно швидка зміна поколінь технологій, ключових ресурсів. Цим остаточно визначається перебудова суспільного виробництва, тобто обсягів і видів речовини, енергії та інформації. Зазначені зміни і є тими якісними трансформаціями, які можуть бути кваліфіковані як зміна функціонування природних і соціально-економічних систем різного рівня. У масштабах екосистеми це зумовлює зміну біологічних видів і характер матеріально-енергетичних процесів. А в масштабах підприємства це означає перехід на нові технології та види продукції. Для національної економіки дане явище характерне зміною галузевих структур: з'являються нові та починають відмирати старі професії, знання, навички, структури споживання, стилі життя. За всім цим неминуче йде зміна соціальних основ, культурних укладів, економічних відносин. Такі процеси відбуваються і в Україні, тут показник енергоємності ВВП в три–п'ять разів вищий, ніж у розвинених країнах (Польщі – в 2,5 рази, США та Китаю – в 3 рази, Японії – в 4,5 рази), а витрати умовного палива на одиницю ВВП складають 0,79 кг (світова співдружність цей показник має на рівні 0,24–0,25 кг), що об'єктивно обмежує конкурентоспроможність національного виробництва та підвищення добробуту українського співтовариства і є істотним бар'єром на шляху до ефективної інтеграції української економіки у світову систему господарювання, створюючи загрозу національній безпеці.

Викладене пов'язується, насамперед, із функціонуванням у нашій країні відсталих технологій, техніки, швидкість удосконалення яких ще значно відстає, а також зі структурою формування ВВП, де висока питома вага належить добувній промисловості та сільському господарству. При цьому недостатня увага приділяється сектору високих технологій та інновацій, особливо поєднанню інтелектуальних ресурсів з новітніми технологіями.

Відомо, що обсяг глобального світового ринку наукоємної продукції сьогодні оцінюється в 3–3,5 трлн дол. США, 80% якого контролюють розвинуті країни Заходу. У зв'язку з цим в Україні як країні з високим інтелектуальним потенціалом нації мають бути створені умови, які сприяли б виникненню технологічних інновацій загальносвітового застосування, що мають перспективні міжнародні ринки збуту і здатні давати найбільший прибуток. Зрозуміло, що це потребує модернізації базових енергозатратних технологій та обладнання, врахування світових тенденцій розвитку високотехнологічних виробництв, серед

яких: інноваційність, інтелектуалізація, інформатизація, екологізація, кооперація, розвиток культури безпеки професійної діяльності.

До того ж, однією з головних складових безпечного виробничого середовища як системи ЛТС є сумісність її елементів: відповідність характеристик людини, техніки і середовища. Передусім це стосується антропометричної сумісності, що передбачає врахування розмірів тіла суб'єкта, можливості огляду зовнішнього простору, положення оператора в процесі діяльності. Коли йдеться про біофізичну сумісність, то мають на увазі створення такого середовища перебування, яке забезпечує прийнятну продуктивність дій і задовільний фізіологічний стан особистості. Особливе значення надається терморегулюванню організму, яке залежить від параметрів мікроклімату середовища. Біофізична сумісність враховує вимоги людського організму до віброакустичних характеристик середовища, освітленості та інших фізичних параметрів.

Енергетична сумісність передбачає узгодження важелів керування технікою з оптимальними можливостями людини щодо прикладених зусиль, які при цьому витрачаються, швидкості й точності рухів. Але силові та енергетичні параметри осіб мають певні межі. У той же час для приведення в дію сенсомоторних пристроїв (важелів, кнопок, перемикачів) можуть бути потрібні дуже великі або надзвичайно малі зусилля. І те й інше погано. У першому випадку індивід буде втомлюватися, що може призвести до небажаних наслідків у керованій системі. У другому – можливе зниження точності функціонування роботи системи, оскільки він не відчує опору важелів (в такому разі застосовують спеціальні завантажуючі пристрої).

Інформаційна сумісність має особливе значення в забезпеченні безпеки, оскільки у складних системах суб'єкт безпосередньо не керує фізичними процесами. Часто він віддалений від місця їхньої реалізації на значні відстані. Об'єкти керування для нього можуть бути невидимі, невідчутні, нечутні. Людина бачить тільки свічення приладів, екранів, мнемосхем, відчуває сигнали контрольно-виміральної апаратури, що спостерігає за ходом процесу, тобто засоби відображення інформації. За необхідністю працівник користується важелями, ручками, кнопками, вимикачами й іншими механізмами управління, що в сукупності утворюють сенсомоторне поле засобів відображення інформації та сенсомоторні пристрої – так звану модель техніки. Через неї керівник і здійснює управління найскладнішими системами. Отже, щоб забезпечити інформаційну сумісність, необхідно при проектуванні техніки враховувати характеристики органів чуттів людини.

Психологічна сумісність пов'язана з урахуванням психічних особливостей суб'єкта. Проблеми аварійності та травматизму на сучасних виробництвах і в побуті неможливо вирішувати тільки інженер-

ними методами. Досвід свідчить, що основу аварійності виробництв та травматизму осіб складають не стільки інженерно-конструкторські дефекти, скільки організаційно-психологічні причини. Це й низький рівень професійної підготовки фахівців, і недостатня обізнаність людини щодо культури безпеки, і допуск до небезпечних видів робіт, характер яких призводить до виникнення підвищеного ризику травмування, а також перебування людей у стані втоми або в інших негативних психічних станах.

Серед особливих психічних станів, які мають значення для психічної надійності людини, виділимо також зміни настрою, пов'язані з прийомом психічно активних засобів (стимуляторів, транквілізаторів, алкогольних напоїв). Знижується продуктивність людини, її почуття обережності. Крім того, зменшується опірність організму до дії різних хімічних речовин й електрики, що підвищує небезпеку ураження.

Соціальна сумісність зумовлена тим, що людина – істота біосоціальна. Вирішуючи питання соціальної сумісності, варто враховувати ставлення людини до конкретної соціальної групи, і соціальної групи до конкретної людини. Соціальна сумісність органічно пов'язана з психологічними особливостями людини. Тому часто йдеться про соціально-психологічну сумісність, яка виявляється в екстремальних ситуаціях, особливо в ізольованих групах. Знання цих соціально-психологічних особливостей людства дає змогу краще зрозуміти аналогічні феномени, які можуть виникнути при звичайних ситуаціях у виробничих колективах, у сфері обслуговування тощо. За академіком І. Павловим: «Звичайно, найсильніші роздратування – це ті, що йдуть від людей. Все життя наше складається із важких відносин з іншими, і це особливо хворобливо відчувається»<sup>200</sup>.

Отже, основою вирішення соціально-психологічних задач є проектування діяльності людини.

Негативні фактори техногенного походження стають дедалі більш масштабними і згубними для забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку країни. Особливо значущим у цьому процесі є людський чинник як одна з реальностей сучасного суспільства. Результати аналізу практики свідчать, що травма або навіть загибель людини настає не від недоліку певного «інструментарію» недотримання безпеки на робочому місці, а через недбалість, недотримання елементарних правил відповідного поведіння та вимог охорони праці на виробництві.

До основних причин виникнення нещасних випадків можна зарахувати: порушення трудової та виробничої дисципліни виконавця-

<sup>200</sup> Павлов И. П. Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных [текст] / И. П. Павлов. – М.: Наука, 1973. – 664 с.

ми робіт; неналежний контроль з боку посадових осіб підприємства; недотримання робітниками вимог інструкцій з охорони праці; допуск до роботи працівників без навчання та перевірки знань з питань охорони праці; відсутність або недосконалість системи управління охороною праці.

Одним з основних варіантів вирішення даної проблеми світової культури професійної безпеки стали певні теоретичні передумови, виражені у формі методів дотримання безпеки, ефективність практичної реалізації яких залежить від характеру взаємодії двох основних категорій: ноксосфери – простору, в якому постійно існують або періодично виникають небезпеки, і гомосфери – простору, де перебуває людина в процесі розглянутої діяльності. Поєднання гомосфери та ноксосфери неприпустиме, але, на жаль, розділити їх не завжди вдається. На основі результатів аналізу можливих небезпек і їх наслідків виявлені загальні закономірності, на базі яких сформульовано три найбільш загальних методи захисту від небезпек при перебуванні у техногенному середовищі: розподіл у часі та просторі гомосфери і ноксосфери (в умовах високотехнологічного виробництва це досягається засобами дистанційного керування, автоматизації, роботизації, спеціальною організацією праці тощо); нормалізація ноксосфери через виключення або зменшення кількісних характеристик небезпеки (в умовах технічних систем – це сукупність заходів, які захищають людину від шуму, газу, пилу тощо); адаптація людини до умов ноксосфери та підвищення її захищеності (метод реалізує можливості виховання, навчання і професійного відбору, психологічного впливу, застосування засобів захисту).

У реальних виробничих умовах реалізується комбінація усіх трьох методів, що, в основному, зумовлено наявністю технологій, які перебувають у стані вдосконалення і вимагають від людини, для забезпечення оптимального рівня її захищеності, дедалі більшого рівня компетентності, знань, умінь, навичок і адаптивних здатностей.

Для здійснення безпечної поведінки будь-якої особи формуються норми, правила, вимоги щодо конкретної сфери її діяльності. Ці вимоги містять і необхідні компетенції, знання, вміння, навички і певні особистісні якості, відповідне ставлення до різних складових професійної діяльності фахівця. Все це позначається на змісті його особистісної культури. Людина, яка володіє хоча б основами культури безпеки професійної діяльності, як правило, проявляє її в безпечних взаємодіях усередині соціуму та з навколишнім середовищем (у тому числі техногенним), не стаючи суб'єктом і об'єктом небезпеки для інших. Під культурою безпеки професійної діяльності розуміють систему особистісних і соціальних цінностей, норм та правил, в основі яких лежить безумовність пріоритетів безпеки при виконанні людиною будь-якої професійної і суспільної діяльності. Основою ж культури

безпеки професійної діяльності є моральні цінності, що стали внутрішніми переконаннями фахівця, в яких закріплено як вимоги до особистості, так і безумовні норми поведінки. До того ж для цивілізованого соціуму характерні усвідомлено вироблені цінності й норми соціальної поведінки: визнання цінності інтелекту і природної обдарованості; визнання цінності професіоналізму та освіченості; визнання цінності особистості і її прав; визнання недоторканності приватної власності; законслухняність; повага до чужих інтересів і здатність до компромісу; чесність і обов'язковість; розважливості й ошадливості.

Провідними є загальнолюдські моральні цінності (добро, гуманність, чуйність, милосердя, толерантність, почуття обов'язку, відповідальність), орієнтовані на внутрішні якості людини, що вразовують норми поведінки, сприяють її соціальній адаптації. Оскільки від ціннісних настанов людей, мотивів їхньої поведінки, здатностей, особистісних та професійних якостей у визначальному ступені залежить ефективність заходів забезпечення безпеки, зниження індивідуальних, суспільних і глобальних ризиків, то якості особистості, що відповідають упродовж професійної діяльності за підвищення її адаптації при впливі небезпек, є визначальними факторами з точки зору недопущення розвитку небезпечних подій та мінімізації їх негативних наслідків.

Культура безпеки професійної діяльності поліфункціональна, це: єдність процесу створення цінностей і процесу їх освоєння (виконує аксіологічну функцію); система якостей, що є регулятором ефективності застосування компетенцій, знань, умінь та навичок безпечної поведінки в екстремальних умовах (виконує регулятивну функцію); нормативна функція. Як і в загальній культурі, у культурі безпеки професійної діяльності існують зафіксовані в нормах найпростіші уявлення про типи поведінки, що визначаються культурно-історичними умовами та особливостями середовища, соціуму. Норми закріплені у свідомості людини і підлягають неухильному виконанню їх.

Для безпечного функціонування людини в умовах складноорганізованого виробничого середовища важливо виділити такі компоненти культури безпеки професійної діяльності як підсистеми загальної культури особистості.

1. Аксіологічний компонент, що розкриває даний вид культури через сукупність цінностей, які вона продукує. Це знання, уміння й навички про безпечну поведінку, здоровий спосіб життя тощо. З точки зору специфіки безпечної взаємодії людини з техногенним середовищем, як цінності можуть виступати об'єкти матеріального світу, що забезпечують попередження, безпечну взаємодію та можливість ліквідації негативних наслідків у виробничому середовищі (засоби моніторингу і прогнозування НС, робочий інвентар, технологічне устаткування, засоби інженерного захисту тощо). Особливу категорію



цінностей культури безпеки професійної діяльності в техносфері становлять законодавчо зафіксовані норми та правила у сфері охорони праці, виробничої безпеки, розрахунки гранично допустимих параметрів змін техногенного середовища (ГДК, ГДД, ГДР).

2. Функціональний компонент, що розкриває суть культури безпеки професійної діяльності як сукупності індивідуальних психофізичних якостей людини, необхідних для правильних дій в умовах НС. Під індивідуальними психофізичними якостями розуміють психологічну стійкість як здатність виконувати задані функції за умови впливу небезпечних факторів зовнішнього середовища та оптимальний рівень фізичного розвитку. В умовах технічних систем, особливо в діяльності з підвищеними вимогами до безпеки, для запобігання помилок, що можуть призвести до тяжких наслідків, а також для їх ліквідації, розвиток даного компонента культури набуває особливої актуальності і повинен реалізовуватися запровадженням необхідних заходів (виробнича гімнастика, психологічні тренінги, заняття фізкультурою тощо).

3. Творчий компонент культури безпеки професійної діяльності виявляється як прояв творчості в прогнозуванні та запобіганні небезпек, а у випадку неминучості виникнення – в ефективній протидії з урахуванням їхньої унікальності. Творчість культури безпеки професійної діяльності проявляється в гнучкості, варіативності, спритності, сміливості, нетрадиційності рішень і поведінки. Творчість є невід’ємною складовою безпечної взаємодії людини з техногенним середовищем перебування.

4. Особистісний компонент культури безпеки професійної діяльності становлять компетенції, знання, уміння та навички про способи і прийоми безпечної взаємодії з суспільством, державою та навколишнім середовищем. У процесі цього зберігаються, реалізуються, розвиваються й транслюються цінності при різних способах діяльності.

Безпечна поведінка передбачає наявність чотирьох основних компонентів: передбачення небезпеки, уникнення її впливу, подолання небезпеки та створення ресурсів безпеки. Передбачення небезпеки охоплює: знання небезпек, які чатують на людину, фізичних властивостей небезпек, що загрожують їй, адекватну оцінку ситуації (вид небезпеки, характер і наслідки її розвитку, правову спрямованість поведінки); завбачення небезпеки від середовища проживання (природного, техногенного, соціального, військової обстановки) і, крім того, небезпеки від власного «я» (собі, життєвому середовищу, іншим людям); планомірне навчання і підготовку людини до безпечної професійної діяльності.

Щоб уникнути небезпеки, людина має розуміти природу виникнення, характер розвитку небезпечних ситуацій, усвідомлювати реальні можливості подолання небезпеки, вміти правильно оцінити ситуацію і раціонально розподілити свої сили. Необхідно формувати

у працівників впевненість у тому, що вони, навіть у разі неможливості уникнути впливу небезпеки, здатні подолати її вплив, якщо будуть поводитися адекватно до складності небезпечної ситуації, знати і застосовувати способи захисту; володіти навичками само- і взаємодопомоги (при пораненні, опіках, ураженні струмом тощо). Для цього необхідно мобілізувати мотиваційні настанови, емоції, волю, інтелект, особистісну та діяльнісну орієнтацію робітників.

Джерела небезпеки, як правило, мають комбінований характер. Тому в сучасних умовах необхідно забезпечити функціонування комплексного механізму готовності до безпечної професійної діяльності. Цей механізм включає: набуття та передачу знань і навичок розвитку особистості в різних ситуаціях; формування екологічного світогляду; навчання діям в умовах аварій, катастроф та стихійних лих; розвиток уміння адекватно реагувати і поводитися в умовах соціальних конфліктів.

Із урахуванням даних особливостей, подальший розвиток системи безпеки людини та суспільства в цілому можливий за умови реалізації таких основних принципів. Насамперед – принципу вищого пріоритету життя людини, за яким усю діяльність в області реалізації безпеки має бути спрямовано на мінімізацію людських втрат і потерпілих. Потрібно не тільки декларувати, а й реалізовувати на практиці принцип: «Безпека особистості неможлива без забезпечення суспільної безпеки».

Важливим є також принцип оптимізації витрат. Відповідно до нього, при реалізації політики в області захисту населення і територій від небезпечних та екстремальних ситуацій, а також з метою мінімізації збитків для суб'єкта господарювання варто виходити з необхідності дотримання балансу між витратами, вигодами і ризиками, розглянути-ми інтегрально.

Державну політику забезпечення безпеки життя та діяльності в країні треба здійснювати з урахуванням регіональних і місцевих особливостей. При її реалізації необхідно враховувати природні, етнокультурні, політико-економічні та інші особливості регіонів. Таку політику потрібно будувати на поєднанні інтересів і розподілі відповідальності між державним, регіональним та місцевим рівнями керування; між державними органами, приватними підприємствами та неурядовими громадськими організаціями. Треба прагнути до консолідації всіх національних сил: державних, приватних і суспільних. Рівень культури безпеки професійної діяльності якісно характеризує повсякденну діяльність людини. А результативність діяльності, у свою чергу, визначає рівень соціальної та економічної цінності індивіда. Таким чином, рівень культури безпеки суспільства і його економічна ефективність – речі взаємозалежні.

Аналіз причин нещасних випадків свідчить про те, що профілактична робота повинна проводитися щоденно, з кожним працівником окремо, враховуючи особливості його робочого місця, з метою навчити працівників виявляти до початку і під час роботи наявні небезпечні фактори. Особливу увагу потребують питання якісного проведення інструктажів з охорони праці, насамперед, на малих підприємствах з невеликою кількістю працівників, де виконання функцій служби охорони праці покладається на штатного працівника, який не завжди має відповідну кваліфікацію та підготовку.

Найбільш дієвим методом профілактики виробничого травматизму є проведення перевірок дотримання роботодавцями вимог законодавства про охорону праці, яку здійснюють працівники Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України<sup>201</sup>. Також повинні активно працювати постійно діючі комісії з охорони праці, які не тільки знайомлять працівників з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці на підприємствах, а й перевіряють рівень знань осіб, які пройшли навчання.

Іноді виробничого ризику під час виконання професійної діяльності неможливо зовсім уникнути, тому в разі настання нещасного випадку проводяться розслідування з метою виявлення причин, які призвели до його виникнення. При розслідуванні багатьох нещасних випадків встановлюється вина посадових осіб, які не здійснюють належний контроль за станом охорони праці на своїх дільницях. Також трапляються непоодинокі випадки порушення самими працівниками вимог нормативних актів з охорони праці, невиконання вимог інструкції з охорони праці.

У ст. 14 Закону України «Про охорону праці»<sup>202</sup> зазначено, що працівник зобов'язаний дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

Щоб не виникло непорозумінь, робітник має бути особливо уважним під час інструктажу з охорони праці, не соромитись ставити питання, не підходити формально до цієї процедури. При необхідності звертатися за консультаціями до спеціалістів підприємства. Зауважимо, що кожна інструкція з охорони праці має підкреслювати одне з найголовніших прав працівника, визначене статтею 6 Закону

<sup>201</sup> Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.social.org.ua>. – мова укр.

<sup>202</sup> *Закон України про охорону праці* [електронний ресурс]. № 229-IV від 21.11.2002, ВВР, 2003, № 2, ст.10. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. – мова укр.

України «Про охорону праці», – відмовитися від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя. Для найбільш ефективного пропагування безпечних та нешкідливих умов праці, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням широко використовуються засоби масової інформації.

Отже, щоб унеможливити виникнення нещасних випадків на виробництві, необхідно підвищувати рівень технологічної і трудової дисципліни, приводити у відповідність до вимог нормативних актів організацію виконання робіт та контролю з боку безпосередніх керівників, а також вживати дієвих заходів щодо підвищення рівня професійної підготовки працівників, їхнього навчання з питань організації і безпечного виконання робіт, охорони праці. Треба постійно працювати, знаходити нові дієві механізми профілактичної роботи й економічного зацікавлення роботодавця у зниженні нещасних випадків, виробничого травматизму і професійної захворюваності.

## **РОЗДІЛ 5. МОДУЛЬНЕ НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ**

### **5.1. Концептуальні засади модульного навчання кваліфікованих робітників**

Значущість професійної підготовки виробничого персоналу підприємства та її необхідність для сучасного виробництва визначаються як першочерговий у соціальному й економічному сенсі фактор. Професійна освіта і навчання у провідних в економічному розвитку країнах Європи позиціонуються, перш за все, як фактори, що сприяють ефективності й життєздатності підприємства. Зрозуміло, що життєздатність підприємства є основним джерелом зростання економіки і створення матеріальних цінностей. Таким чином, сприяння життєздатним підприємствам є найбільш важливим інструментом забезпечення гідної праці і стійкого розвитку, а також процесу інновацій, котрі впливають на підвищення рівня життя і поліпшення соціальних умов. Життєздатність підприємства визначається, перш за все, його ефективністю, а ефективність в сучасних умовах – його конкурентоспроможністю. Конкурентоспроможність розглядається як здатність підприємства постійно генерувати відносно високий рівень прибутків і зайнятості. Не виникає сумнівів у тому, що все вищезазначене здійснюється зусиллями висококваліфікованого, компетентного і професійно підготовленого виробничого персоналу.

У результаті ефективність підприємства забезпечується підвищенням його продуктивності, тобто збільшенням обсягу випуску продукції при скороченні витрат. Продуктивність підприємства, крім виробітку на одного робітника, вимірюється також у показниках питомої ваги на ринку, підвищенням обсягів експорту тощо. Продуктивність окремих робітників може характеризуватися рівнем та стабільністю зайнятості, ставками заробітної платні, задоволеністю роботою, можливістю працевлаштування на різних робочих місцях, у тому числі й на інших підприємствах.

Високий рівень продуктивності підприємства як окремих робітників, так і підприємств виражаються у зростанні зайнятості, в переміщенні персоналу на робочі місця з більш високою продуктивністю із метою досягнення показників достойної праці, що можливе тільки за умови безперервного професійного навчання виробничого персоналу підприємств, навчання дорослої людини та навчання упродовж усього трудового життя. У цьому контексті В. Кремень пише: «Цілком очевидно, що розвиток людства набуває все більш динамічного характеру. Про це свідчить аналіз будь-якої сфери суспільного життя. Зміна ідей, знань, технологій відбувається швидше, ніж зміна людського покоління. А це означає, що при звичній традиційній освіті

навчити людину на все життя неможливо не тільки в гарній школі, а й в найкращому університеті, тому що здобуті в навчальному закладі знання не обов'язково будуть актуальними в житті, і навпаки, – обов'язково з'являться нові знання, без засвоєння яких фахівець не буде ефективним, та й взагалі, людина не зможе бути сучасною часу нових знань, тобто втратить конкурентоспроможність... Людина розумна у ХХІ столітті – це людина, що постійно навчається. Людина, для якої здобуття знань стає істотною рисою способу життя»<sup>203</sup>.

Одним з важливих чинників впливу на розвиток економіки країни залишається підготовка кваліфікованого, компетентного персоналу. Професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації є внеском в економіку, оскільки стандартний рівень якості продукції і послуг безпосередньо пов'язаний з рівнем компетентності персоналу. Із найбільш помітних рис сучасності є швидкоплинні зміни, що присутні практично в усіх сферах життя. При цьому головною проблемою для суспільства і економіки стають не стільки самі зміни, скільки постійне зростання швидкості, з якою вони відбуваються.

Глобалізація економіки і посилення конкуренції зумовлюють важливі зміни в процесах виробництва, організації праці, моделях зайнятості робочої сили і ринків праці. Це, у свою чергу, вимагає значної модифікації змісту і характеру знань та умінь, якими повинен володіти індивідуум з тим, щоб упоратися з новими завданнями і досягти успіхів у здобутті достойної праці.

Виклики глобального соціально-економічного середовища спонукають до пошуку шляхів удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу виробництв, утілення нових концепцій розвитку професійної освіти, які доповнюють багатовіковий досвід підготовки персоналу виробництв, надбаний традиційною педагогікою. Шляхами вдосконалення професійної підготовки персоналу є базування її на реальному попиту ринку праці на робочу силу, надання підготовці більшої гнучкості у відповідності зі змінами технологій, техніки, матеріалів тощо.

Цілями підготовки персоналу є забезпечення професійної компетентності випускників з метою підвищення їхніх шансів на здобуття достойної праці, а також надання працюючому персоналу підприємств можливості навчатися та підвищувати кваліфікацію з метою запобігання втрати робочого місця.

Забезпечення робочої сили навичками, що відповідають кваліфікаційним вимогам сьогодення, а також перспективам завтрашньо-

---

<sup>203</sup> *Кремень В. Г.* Якісна освіта і нові вимоги часу / В. Г. Кремень / Педагогічна і психологічна науки в Україні. Збірник наукових праць до 15-річчя АПН України у 5 томах / Том 1. Теорія і історія педагогіки. – К.: Пед. наука, 2007. – 360 с. – С 11.

го дня є стратегічним завданням країн, від рішення якого залежать перспективи зростання і розвитку – визнали лідери держав «великої двадцятки»<sup>204</sup> – і спільно зобов'язалися підтримувати адекватні стратегії професійного навчання в цілях сприяння інтенсивному, стійкому і збалансованому зростанню національних і світової економіки.

Прискорене поширення технологій та інновацій викликає появу нових професій і окремих видів робіт. На виробництві і в сфері послуг підвищуються вимоги до рівня й обсягу знань та професійних навичок з кожної професії. У той же час спостерігається невідповідність змісту знань, навичок і компетенцій сучасним вимогам економічного середовища. Академік В. Кремень наголошує, що проблемою є «неповна відповідність базових знань, сформульованих у програмах і підручниках, сучасним досягненням науки. Як приклад, – пише далі автор, – назовмо практичну відсутність у діючих програмах і підручниках знань із нанотехнологій, які за своєю основоположністю мають вивчатися в школі. Те ж саме можна сказати про біотехнології, як і про сучасні досягнення біології взагалі. Тому в процесі створення нових навчальних програм і підручників при переході до нового змісту... окрім інших завдань, мають бути усунуті ці та інші недоліки»<sup>205</sup>.

Підготовка виробничого персоналу і безперервне навчання упродовж життя сприяють підвищенню продуктивності виробництва, створенню більшої кількості робочих місць, вищій якості продукції і послуг. Зростання продуктивності праці, у свою чергу, сприяє поширенню зайнятості населення. Професійна підготовка скорочує витрати робітників і підприємств, що виникають за рахунок негативного впливу з боку технологічних змін або змін на ринку. Удосконалення професійних навичок, перепідготовка і підвищення кваліфікації робітників є виключно важливим елементом активної політики в галузі ринків праці. Політика в галузі професійної підготовки пов'язує продуктивність праці з перманентним підвищенням кваліфікації і професійним навчанням персоналу підприємств. Сукупність стратегічних складових – продуктивності, зайнятості, професійних навичок і розвитку – була окреслена Міжнародною організацією праці терміном «Коло розсудливості»<sup>206</sup>. Зміст цього терміна поширюється також на те, що інвестиційна складо-

<sup>204</sup> *Заявление* лидеров на высшем уровне в Питтсбурге 24–25 сентября 2009 г. [электронный ресурс]. – Режим доступа:

[www.pittsburghsummit.gov/mediacenter/219639.htm](http://www.pittsburghsummit.gov/mediacenter/219639.htm). – мова роч.

<sup>205</sup> *Кремень В. Г.* Якісна освіта і нові вимоги часу / В. Г. Кремень // Педагогічна і психологічна науки в Україні. Збірник наукових праць до 15-річчя АПН України у 5 томах / Том 1. Теорія і історія педагогіки. – К.: Пед. наука, 2007. – 360 с. – С 12.

<sup>206</sup> *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности занятости и развитию ; доклад V Международная конференция труда, 97-я сессия.* – Женева, 2008 г.

ва економіки буде спрямовуватися на розробку нової продукції, впровадження інноваційних технологій, модернізацію підприємств, пошук і вихід на нові ринки, що, у свою чергу, стимулює подальше зростання обсягів продукції і послуг та сприяє зростанню продуктивності, а відтак, зростанню заробітної плати і соціального статусу робітників.

За таких умов перед робітниками періодично постає потреба у підвищенні кваліфікації й адаптації професійних навичок. Таким чином, провідним принципом професійного розвитку й, зокрема, стратегії розвитку професійних навичок стає підвищення кваліфікації і конкурентоспроможності людини упродовж усього трудового життя.

Сучасна ситуація на ринку праці зумовила потреби роботодавців у спеціалістах, що мають додаткові трудові навички. Такі професійні навички можуть не стосуватися основної професії робітника, але є пріоритетними для його працевлаштування. Вони забезпечують фахівцеві перемогу в конкурентній боротьбі за певне робоче місце. Обсяг додаткових трудових навичок у межах стандарту професійно-технічної освіти з певної професії може бути зумовленим угодою між замовником і постачальником освітніх послуг.

Підвищення продуктивності на будь-якому рівні досягається за рахунок комплексу факторів, одним з головних серед яких є набуття та оновлення професійних навичок, надбаних унаслідок формального, неформального та інформального навчання. Таким чином, професійне навчання і підвищення кваліфікації стає невід'ємною частиною масштабних стратегій розвитку економіки і суспільства.

Досягнення високих економічних показників, конкурентоспроможності продукції і послуг на світовому рівні, пріоритетність економічних цілей як умови стабільності підприємства роблять роботодавця і державу зацікавленими у високій якості професійної підготовки робітників. Вимоги до якості і спектру можливостей трудового потенціалу робітника формуються безпосередньо там, де цей потенціал використовується, тобто на конкретному виробництві, на конкретному робочому місці. Відомо також, що якість трудового потенціалу залежить від якості освітніх послуг, що надаються під час професійного навчання, адже, як зауважує О. Ляшенко, світове співтовариство переконалося, що у високотехнологічному інформаційному суспільстві якість освіти є головним аргументом людського розвитку»<sup>207</sup>.

У контексті європейського співробітництва стратегічною ціллю, з точки зору укріплення соціального партнерства, підвищення соціальної активності, мобільності, конкурентоспроможності і, як наслідок,

---

<sup>207</sup> Ляшенко О. І. Організаційно-методичні засади оцінювання якості освіти / О. І. Ляшенко // Педагогічна і психологічна науки в Україні: зб. наук. праць до 15-річчя АПН України у 5 томах. / Том 2. Дидактика, методика, інформаційні технології. – К.: «Педагогічна думка», 2007. – 368 с.



можливостей працевлаштування індивіда, було визначено розвиток системи високоякісної професійної освіти і навчання. Ця стратегія стає основою для економіки, що динамічно розвивається і побудована на знаннях. У такому разі доцільно абстрагуватися від того, що Лісабонська Європейська Рада 2000 року визнала освіту як невід'ємну частину економічного і соціального розвитку. Професійне навчання розглядається як засіб посилення конкурентоспроможності та гарантія забезпечення взаємодії країн і повноцінного розвитку як суспільств, так і окремих громадян. Головними чинниками в галузі надання послуг з професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємств стають правила ринкової економіки,<sup>208</sup> а домінуючими критеріями – робота в умовах конкуренції, пріоритетність потреб замовника та індивіда, який навчається, зростаюча швидкість змін, що відбуваються в технологіях, техніці та матеріалах, виникнення нових напрямів діяльності фірм, корпорацій, галузі.

Виникає необхідність у професійній підготовці персоналу на виробництві, що має характеризуватися високим ступенем гнучкості, безперервності та відкритості. Така підготовка повинна забезпечувати доступність та демократичність професійного навчання персоналу, забезпечувати високий ступінь професійної компетентності при заданому рівні кваліфікації. «Стратегії навчання упродовж життя і мобільності мають велике значення для підвищення професійної придатності, формування активної цивільної позиції, забезпечення соціальної адаптації й особистісного розвитку громадян» – зазначено в Копенгагенській Декларації 2002 р. про посилення європейської кооперації в професійній освіті<sup>209</sup>.

Займаючись питаннями професійної підготовки виробничого персоналу, треба також урахувувати ще один чинник глобального характеру. Це світова економічна криза, що вносить свої корективи у процеси професійної освіти. «Глобальна економічна криза і її наслідки означають, що світ стикається з перспективою затяжного зростання безробіття, посилення бідності і нерівності» – говориться в Глобальному пакті про робочі місця Міжнародної Організації Праці<sup>210</sup>. Економічна

<sup>208</sup> Савченко В. Проблеми професійного навчання персоналу на виробництві в умовах ринку праці / В. Савченко // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць: Випуск II / Ред. кол.: Н. Г. Ничкало (голова) та інші. – К.: Наук. світ, 2006. – 336 с.

<sup>209</sup> Копенгагенская декларация по усилению европейской кооперации в профессиональном образовании [электронный ресурс]. – Режим доступа:

[http://www.rusmagistr.ru/page\\_0002/page\\_0026/page\\_0043/](http://www.rusmagistr.ru/page_0002/page_0026/page_0043/). – мова рос.

<sup>210</sup> Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах / Международная конференция труда 98-я сессия, Комитет полного состава по ответным мерам на кризисе. – Женева, июнь 2009 год [электронный ресурс]. – Режим доступа:

[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). – мова рос.

криза викликає закриття підприємств і втрату робочих місць. У той же час відомо, що рівень зайнятості, зазвичай, регенерується лише за декілька років після відновлення економіки. Ймовірно також, що просте відновлення попереднього рівня зайнятості буде недостатнім для того, щоб ефективно сприяти створенню потужної економіки і досягненню цілей гідної праці для працездатного населення країни.

Заходи щодо виходу з кризової ситуації повинні мати комплексний характер. Їх частиною, що займає далеко не останнє місце, має стати професійна освіта і навчання. Це ті заходи, що концентрують зусилля на підтримці рівня зайнятості і полегшенні процесу переходу з одного місця зайнятості на інше, з однієї професії на іншу. Вони також мають зосередитися на забезпеченні доступу на ринок праці всіх тих, хто не має роботи і прагне її отримати.

У цьому контексті заходи з подолання кризи у будь-якому її прояві повинні, перш за все, сприяти забезпеченню рівного доступу людей до якісної професійної освіти і навчання, підвищення кваліфікації. Це, у свою чергу, розширить можливості у підвищенні рівня професійної і соціальної мобільності людини праці, її кар'єрного зростання, отримання нею цілей достойної праці. Не менш важливим позитивним фактором при цьому є й укріплення загального рівня економіки країни. Першочерговим у цьому процесі повинно стати те, що професійна освіта і навчання мають набути максимальної гнучкості, мобільності, індивідуальності й прийняти перманентний характер.

Професійне навчання як складова безперервної освіти впродовж життя стає основою внутрішньофірмової/корпоративної підготовки персоналу. Безперервна професійна освіта, як зазначається в доповіді Міжнародної Комісії, має вийти за рамки, котрі вже існують в розвинених країнах, а саме: підвищення кваліфікації, перепідготовка або просування дорослих по службі. Вона має відкрити можливості для всіх, ставлячи при цьому різні цілі, чи то надання другого або третього шансу в житті, задоволення прагнення до знань або вдосконалення і розширення підготовки, безпосередньо пов'язаної з вимогами професійної діяльності, включаючи практичну підготовку... Аналіз компонентів системи розвитку та організації, викладених в матеріалах Другого Міжнародного конгресу ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти, підтверджує їх важливе значення для розв'язання проблем професійного навчання на виробництві»<sup>211</sup>.

Підвищення рівня якості професійної освіти і навчання сприяє підвищенню конкурентоздатності продукції і послуг, підвищенню рів-

<sup>211</sup> *Ничкало Н. Г.* Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти / Н. Г. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць: Випуск II / Ред. кол.: Н. Г. Ничкало (голова) та інші. – К.: Наук. світ, 2006. – 336 с. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). – мова рос.

ня соціальної і професійної мобільності робітника. Таким чином, єдині міжнародні принципи, задекларовані Копенгагенською декларацією 2002 року<sup>212</sup>, Гамбурзьким документом<sup>213</sup>, іншими міжнародними документами щодо професійної освіти і навчання, стають спрямовуючим дороговказом у сфері підготовки виробничого персоналу підприємств.

Виробництво, залишаючись головним споживачем кваліфікованих людських ресурсів і основним джерелом зростання економіки, процесів глобалізації, висуває все вищі вимоги до професійної компетентності виробничого персоналу. Крім того, економіка і, зокрема, мікроекономіка є найбільш чутливим індикатором якості продукції та послуг, що продукуються підприємством. Основним оціночним критерієм якості персоналу стає професіоналізм робітників: рівень їхньої кваліфікації і професійної компетентності а відтак – і рівень їхньої навченості. За С. Батишевим, результатом навчання виробничого персоналу є те, «... наскільки зміст навчання робітників відповідає завданням даного підприємства»<sup>214</sup>. На відміну від кваліфікаційної характеристики робітника певного тарифного розряду, основним керівним документом є посадова інструкція діяльності на робочому місці конкретного виробництва. Вона визначає рамки виконуваних робіт і характеристики (стандартні параметри) якості продукції або послуг.

Очевидно, що мова йде про єдині критерії щодо професійної компетентності робітника<sup>215</sup>, тобто про певні стандарти цієї компетентності. Професійна компетентність персоналу є, в свою чергу, складовою стандарту управління якістю. За цих умов з'являється необхідність у принципово нових підходах до визначення параметрів і змісту професійного навчання виробничого персоналу. Стає необхідним принцип професійного навчання, що відповідає вимогам серії стандартів управління якістю ISO 9000. Отже, професійне навчання, основою

<sup>212</sup> *Копенгагенская декларация по усилению европейской кооперации в профессиональном образовании* [електронний ресурс]. – Режим доступа:

[http://www.rusmagistr.ru/page\\_0002/page\\_0026/page\\_0043/.](http://www.rusmagistr.ru/page_0002/page_0026/page_0043/.) – мова рос.

<sup>213</sup> *Гамбургская декларация об обучении взрослых* [електронний ресурс]. – Режим доступа:

[www.znanie.org/docs/.](http://www.znanie.org/docs/) – мова рос.

<sup>214</sup> *Ничкало Н. Г.* Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти / Н. Г. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць: Випуск II / Ред. кол.: Н. Г. Ничкало (голова) та інші. – К.: Наук. світ, 2006. – 336 с.

<sup>215</sup> *Петров М. М.* Шляхи створення системи забезпечення якості на основі компетенцій / М. М. Петров // Тематичний документ з підвищення якості освіти в Україні. – Проект ЄК «Підтримка спільної ініціативи світового банку та Європейської комісії стосовно розвитку людського капіталу для економічного зростання, конкурентоздатності та інновацій в Україні». – К., 2008. – 51 с.

якого є якість і професійна компетентність, має базуватися на досягненні вимог професійних стандартів. Такі вимоги є ідентичними для підприємств галузі і, після офіційного затвердження на державному рівні, стандарти стають обов'язковими для прийняття в країні. Згідно з європейською практикою, стандарти, що поєднують вимоги до рівня якості продукції та послуг, а також вимоги до рівня кваліфікації та професійної компетентності виробничого персоналу, розробляються і встановлюються роботодавцями спільно зі структурами, що відповідають за підготовку персоналу. Це можуть бути галузеві ради тощо.

Експерт Європейського фонду освіти Пітер Грутінгс у своїй роботі «Стан і динаміка в галузі розробки кваліфікаційних структур на міжнародному і національному рівнях»<sup>216</sup> досліджує шляхи створення та існування кваліфікаційних структур у країнах з різним рівнем розвитку економіки. На прикладах розробки національних кваліфікаційних структур Великої Британії та інших країн він вказує на зростання в сучасному світі актуальності розв'язання даної проблеми. Національні кваліфікаційні структури – Національна рамка кваліфікацій, професійні стандарти і кваліфікації, що разом формують Національну систему кваліфікацій, є потужним потенційним важелем для реформування професійної освіти і навчання. Країна, яка приймає рішення про необхідність створення Національної кваліфікаційної структури, має абстрагуватися від розуміння потреб в інвестування розробки цієї структури. Крім того, вони мають враховувати те, що стандарти не можуть бути розроблені раз і назавжди, а потребують постійного оновлення й адаптації до зовнішнього і внутрішнього середовища, що постійно змінюється.

Структура кваліфікацій дає змогу встановити зв'язок кваліфікацій між собою. Основою для цього є кваліфікаційні та освітні стандарти (кваліфікації). Актуальність стандартів полягає у спільності їхніх цілей. Пітер Грутінгс виокремлює такі:

1. Установлення національних стандартів знань, умінь і широким компетенцій. Ці процедури можуть включати в себе: визначення результатів державної освітньої програми; процес визначення і класифікації галузей національної економіки у навичках; опис рівнів освіти і навчання на національному рівні. Вони забезпечують упровадження професійних стандартів, заснованих на компетентності, а відтак, розробку програм навчання (кваліфікації), основою яких є компетенції.

2. Удосконалення якості освіти і навчання. Регулювання процесу присвоєння кваліфікацій у відповідності з системою кваліфікацій. Це дає можливість визначити прийнятний зміст національних стан-

<sup>216</sup> Грутінгс П. Состояние и динамика в области разработки квалификационных структур на международном и национальном уровнях / П. Грутінгс / ETE, SHARING EXPERTISE IN TRAINING. – апрель, 2006 г. – 48 с.

дартів якості. Таким чином, створюється механізм прийняття рішень щодо визначення змісту навчання, його реалізації та оцінки якості, а також присудження кваліфікацій. Ці критерії можуть також прийматися у визначенні переваг при наданні державного фінансування.

3. Організація системи координації і зіставлення різних кваліфікацій установленням зв'язків між ними. Створення механізму співвідношення кваліфікацій з прийнятим загальнодержавним рівнем. Такий підхід сприяє підвищенню довіри користувачів (громадян, освітніх закладів, роботодавців, професійних спілок та ін.) до системи кваліфікацій, що діє в країні. З цією метою національні стандарти і кваліфікації зіставляються і підпорядковуються міжнародним стандартам якості.

4. Забезпечення і подальший розвиток процедур одержання доступу до навчання, зміни програм навчання із залюком досягнутих результатів та переходу до наступного рівня освіти. Структура кваліфікацій дає можливість точно визначити критерії вступу до навчання для отримання кваліфікації, а також траєкторії на більш високий рівень освіти або до інших програм навчання одного рівня. Також передбачається можливість зміни програми навчання для одержання іншої кваліфікації<sup>217</sup>.

Отже, виходячи з наведених чотирьох цілей, можна зробити висновки, що стандарти та система кваліфікацій, до якої вони входять, дають змогу перейти до принципово нової ідеології професійної підготовки виробничого персоналу підприємств. Проте очевидно, що нинішній стан професійного навчання кваліфікованих робітників навіть на високотехнологічних підприємствах ще далекий від досконалості.

Недоліки, що існують у системі професійної освіти, – це невідповідність рівня якості підготовки фахівців вимогам ринку праці, неефективність механізмів формування і виконання державного замовлення на підготовку фахівців затребуваних професій, застаріла практика фінансування та управління системою освіти і професійного навчання стали очевидними для бізнесу і суспільства.

На необхідних змінах в існуючій системі наголошує К. Ткаченко. На його думку, ринок кваліфікацій на базі компетенцій має замінити ринок дипломів, а негнучкий перехід від навчання до трудової діяльності – перетворитися на застосування різних легітимних способів переходу до активної трудової діяльності. Необхідна активна участь роботодавців у плануванні та реалізації навчання. Важливим фактором змін вважається визнання неформального та інформального навчання в сукупності з незалежною оцінкою професійної компетент-

---

<sup>217</sup> *Грутингс* П. Состояние и динамика в области разработки квалификационных структур на международном и национальном / П. Грутингс / ETF, SHARING EXPERTISE IN TRAINING. – апрель, 2006 г. – 48 с.

ності, замість оцінки знань<sup>218</sup>. Цінним внеском буде створення системного підходу до формування безперервного професійного навчання упродовж трудового життя, разом з навчанням так званого третього віку. Запровадження ефективної системи забезпечення якості професійної підготовки. Відповідність професійного навчання вимогам постіндустріального суспільства, що базуються на знаннях. Одним з головних чинників вважається запровадження і стає функціонування Національної рамки кваліфікацій, основою якої є професійні стандарти. Нарешті, істотним чинником у сфері професійної підготовки виробничого персоналу визначено розвиток професійного навчання безпосередньо на робочих місцях. Останній, вочевидь, стає найбільш актуальним у сьогоденнішньому немирному становищі нашої країни. Першими цих проблем торкнулися власники компаній, вимушені шукати конкурентні переваги в жорстких ринкових умовах.

Базовими принципами ефективної системи професійної підготовки, наголошує К. Ткаченко, є такі: орієнтація на потреби ринку праці; відповідність змісту програми навчання вимогам роботодавців. Для цього він має базуватися на аналізі компетенцій (окресленому колі професійних функцій на робочому місці) в рамках кожної професії чи виду роботи; гнучкості. Система, що самоналаштовується та оперативно реагує на зміни технологій і кон'юнктуру ринку праці. Така система задовольняє попит на нові професії (сьогодні, – пише автор, – життєвий цикл професій та спеціальностей різко скорочується: одні з них застарівають, інші стрімко з'являються). Така система гнучко задовольняє потреби роботодавців у постійному підвищенні кваліфікації та перекваліфікації співробітників; орієнтації програм навчання на результат – освоєння компетенцій. За таких умов усі учасники процесу розуміють, що той, хто навчається, буде уміти на виході і що він зможе запропонувати роботодавцеві. Прозорість: правила гри зрозумілі для роботодавців, які беруть активну участь у вдосконаленні системи професійної освіти<sup>219</sup>.

За таких умов стають необхідними стандартизовані підходи, єдині і зрозумілі критерії виміру досягнень та визначення якості підготовки персоналу. Тобто мова йде про запровадження професійних стандартів. Вони необхідні, перш за все, для забезпечення високої якості професійної діяльності на основі єдиних вимог до функцій, що виконуються на робочому місці. Професійні стандарти (а не будь-які

<sup>218</sup> *Ткаченко К.* Професійні стандарти / К. Ткаченко // Менеджер по персоналу [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://hrliga.com/index.php?module>. – мова укр.

<sup>219</sup> *Ткаченко К.* Професійні стандарти / К. Ткаченко // Менеджер по персоналу [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://hrliga.com/index.php?module>. – мова укр.

інші чинники) є основою для формування освітніх стандартів та модульних навчальних програм, що базуються на професійній компетентності.

У багатьох країнах, як зауважує А. Чабан, підготовка персоналу орієнтована на розвиток компетентності. На його думку, поняття «компетентність» потрібно розглядати ширше, ніж поняття «кваліфікація». Воно означає не тільки професійні знання, навички і досвід в даній спеціальності, але й відношення до справи, певні (позитивні) схильності, інтереси і прагнення, здатність ефективно використовувати знання й уміння, а також особисті якості – для забезпечення необхідного результату на конкретному робочому місці в даній робочій обстановці<sup>220</sup>.

Процеси підготовки фірмами і корпораціями персоналу, з економічної точки зору, можна порівняти з процесами створення продукції, в даному разі, інтелектуального характеру. Якщо виходити з того, що освітні процеси – це надання спеціалізованих послуг, спрямованих на досягнення запланованого освітнього та професійного кваліфікаційного рівня, що впливає на якість продукції, то стає зрозумілою необхідність стандартизації самих освітніх процесів. Наразі, стандартизацію варто розглядати як встановлення єдиних норм і вимог на освітні процеси та їх кінцевий продукт – підготовленого компетентного спеціаліста. Єдиної структури стандартів на міжнародному рівні не існує, проте принципи їх розроблення і формування подібні в країнах, де реформуються системи професійної підготовки на основі концепції професійної компетентності. Про це у звіті харківського Регіонального центру модульного навчання говориться, зокрема, таке: «Вони (стандарти) містять інформацію за трьома складовими: зміст знань та вмінь у межах професії/виду роботи; критерії ефективності виконання роботи; ситуації, при яких ефективність роботи повинна бути продемонстрована»<sup>221</sup>.

Дія таких стандартів у контексті внутрішньофірмової підготовки спрямовується на якість підготовки фахівця і, як результат, – якість продукції або послуг, що ним виробляються. Під якістю розуміємо сукупність характеристик продукції або послуг щодо здатності задовольнити встановлені та передбачені потреби. Таким чином, якість можна визначити відносно будь-якого об'єкта – товару, послуги, про-

---

<sup>220</sup> Чабан А. С. Повышение профессиональной компетентности: ведущая тенденция развития подготовки рабочих кадров на современном этапе / А. С. Чабан // Проблемы розробки та упровадження модульної системи професійного навчання ; зб. наук. праць. – Харків: Книжк. вид-во «Каравела», 1999. – С. 9–15.

<sup>221</sup> Лобунец В. И. Организация обучения на основе стандарта компетентности / В. И. Лобунец, А. М. Михайличенко // Харьковский региональный центр модульного обучения: отчет, 2001. – Харьков. – 13 с.

цесу тощо. А якість освіти, очевидно, це система формування загально-людських, особистісних та професійних характеристик індивіда, який завершив професійне навчання. Мірилом якості для професійної підготовки слугує професійна компетентність.

Професійна компетентність – це сукупність особистісних і професійних якостей людини, яка працює в якійсь галузі, здійснює діяльність у певному колі робіт, добре знається на їх нюансах, володіє ґрунтовними знаннями щодо технології, властивостей матеріалів, методів виконання дій в межах своїх посадових обов'язків тощо. Крім того, професійно компетентний робітник володіє стійкими навичками роботи на певному обладнанні та з різноманітними матеріалами. Він має багатий досвід роботи, на основі якого, а також на основі одержаних знань здатен приймати правильні рішення як у штатній, так і в неординарній ситуації. Він також може спрогнозувати результати і наслідки дій, що виконуються за прийнятим рішенням, розуміє і сприймає міру відповідальності щодо своїх дій у сфері виконуваної роботи.

Компетентний робітник завжди відкритий до здобуття нових навичок, спроможний швидко сприймати, аналізувати й опрацьовувати нову інформацію, здатний швидко навчатися і підвищувати власну кваліфікацію, тобто готовий до навчання упродовж життя. Компетентний робітник володіє високим ступенем професійної і соціальної мобільності<sup>222</sup>. Із цього випливає припущення, що професійна компетентність складається із сукупності знань, умінь, навичок, досвіду, відношення до виконуваної справи, спроможності приймати правильне рішення, уміння прогнозувати результати за прийнятим рішенням, професійної відповідальності.

На основі викладеного можна дійти висновку, що зростання ролі розвитку персоналу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства на ринку зумовлює провідні фірми і компанії брати безпосередньо на себе функції щодо професійного навчання персоналу, його виробничої адаптації, планування трудової кар'єри робітників, підготовки фахового резерву. Професійна підготовка здійснюється на базі спеціалізованих навчальних підрозділів підприємств, які цілеспрямовано займаються професійним навчанням, перенавчанням та підвищенням кваліфікації персоналу. При цьому очевидним є те, що для забезпечення професійного розвитку і навчання виробничого персоналу навчальним підрозділам підприємств життєво необхідні сучасні гнучкі технології професійного навчання.

Завданням навчального підрозділу підприємства є, по-перше, – визначення разом з відповідними управлінськими структурами спектра професій і окремих видів робіт, що потребують підготовки пер-

<sup>222</sup> *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.*



соналу. По-друге, організація і створення необхідних умов для оптимізації навчального процесу за умови застосування сучасних навчальних технологій. По-третє, формування під час навчання професійної компетентності, опрацювання й удосконалення робочих навичок для досягнення необхідного рівня кваліфікації, формування під час навчання творчих навичок і тих, що забезпечують саморозвиток особистості. Останні є передумовою для створення підґрунтя безперервному навчанню упродовж життя.

При формуванні навчальних програм з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для власних потреб навчальні підрозділи підприємств у сучасних умовах орієнтуються, перш за все, на потреби, вимоги і стандарти самого підприємства, його підрозділи, та конкретні робочі місця. Важливим аспектом при цьому є правильні підходи і механізми створення освітніх стандартів, зокрема ті підходи і механізми, що стосуються формування професійної компетентності робітників та відповідають вимогам системи управління якістю.

Упровадження системи управління з якістю є стратегічним рішенням вищого керівництва організації. Це пов'язано з тим, що розвиток персоналу, зокрема його підготовка, якість і відповідність стратегічним вимогам організації забезпечують досягнення основних цілей підприємства. Якість людських ресурсів, тобто їх розвиток і, зокрема, професійне навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації є одним з найважливіших факторів, які забезпечують продуктивність виробництва, що, врешті, значною мірою визначає ефективність самого підприємства. Отже, якість професійного навчання персоналу на виробництві безпосередньо впливає на ефективність організації. При цьому критерієм якості навчання є рівень професіоналізму фахівця і його професійна компетентність.

Професійна компетентність, як і рівень кваліфікації, не можуть бути підпорядкованими будь-яким раз і назавжди встановленим критеріям та вимогам. Прикладом анахронізму таких критеріїв є кваліфікаційна характеристика, що розробляється і затверджується керівними органами на тривалий термін і не може гнучко відповідати змінам, що відбуваються в техніці, технологіях тощо. Таким чином, для визначення змісту професійної компетентності, що відповідає стандартам якості серії ISO 9000, необхідний інший, гнучкий підхід, який віддзеркалював би вимоги технологічного середовища та кон'юнктури ринку, що постійно змінюється. Основою такого підходу є структурування і системний аналіз діяльності в рамках професії, спеціальності або окремого виду робіт в межах виробництва, корпорації, галузі тощо. Розуміння технології та деталізація виконання окремих функцій, окреслення точного комплексу необхідних для цього знань, умінь, досвіду та ін. є підставою для визначення змісту професійної компетент-

ності. При цьому будь-які зміни, що можуть відбуватися в зовнішньому середовищі: зміни технології, техніки, матеріалів, кон'юнктури ринку, правового оточення будуть негайно відображатися у змісті професійної компетентності. Програми професійного навчання, розроблені на основі таких підходів, точно відображають реальні вимоги професії/спеціальності на визначеному рівні кваліфікації.

Принагідно зауважимо, що в даний час на глобальному та національних рівнях багатьох країн, у тому числі й в Україні, набуває значного поширення структура, відома під назвою «Рамки кваліфікацій». Вона є органічним продовження і розвитком підходів до якості професійного навчання через професійну компетентність. «Рамка кваліфікацій», – пише експерт Міжнародної Організації Праці Рон Так у резюме до Початкового керівництва з розробки Національних рамок кваліфікацій, – є інструментом розробки, класифікації і визнання наявності професійних навичок, знань і компетентності в діапазонах певних встановлених рівнів. Це конкретна схема структуризації існуючих і нових кваліфікацій, освоєння яких визначається результатами навчання, з чіткою констатацією того, що учень повинен знати та вміти робити, незалежно від того, чи навчався він в спеціалізованому навчальному закладі, на виробництві, або в менш формальній обстановці. У Національній рамці кваліфікацій дається порівняння різних кваліфікацій і схема руху від одного рівня до іншого, вищого, в межах одного виду діяльності або з переходом від однієї спеціальності до іншої, чи з одного виробничого сектора в інший (і навіть з переходом від робочої кваліфікації до професійного заняття більш високого ступеня, в разі, якщо відповідна рамка кваліфікацій передбачає включення в єдину систему як робочих, так і професійних кваліфікацій технічного та інженерного рівнів)<sup>223</sup>.

Рамка кваліфікацій не є величиною з незмінними або універсальними показниками. Вона призначається для того, щоб створити набір рівнів і критеріїв для реєстрації та розподілу кваліфікацій за цими рівнями. Наповненням НРК і її визначальними критеріями є професійні й освітні стандарти. Цінність рамки кваліфікацій полягає в її потенційній здатності гнучко сприяти досягненню цілей національної політики, таких, як: безперервне навчання, визнання професійного досвіду і професійних знань або підвищення якості освіти і професійної підготовки. Зміст кваліфікацій має бути підпорядкований цілям, досягненню яких служать ці кваліфікації. Має бути також врахований контекст, в якому проходить реалізація цих кваліфікацій.

---

<sup>223</sup> Рон Т. Початкове керівництво з розробки Національних рамок кваліфікацій / Т. Рон [електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). – мова укр.

Отже, за вищезгаданих умов, одним з основних завдань сфери професійної підготовки персоналу є забезпечення професійного навчання, адекватно реагуючого на потреби роботодавця і ринку праці в цілому. При цьому однією з головних функцій професійного навчання є надання робітникові необхідного рівня професійної компетентності в межах професії, спеціальності чи відповідної сфери виконуваних робіт.

Для досягнення такої мети потрібна сучасна гнучка технологія професійного навчання. У світовій педагогічній літературі це поняття інтерпретується як «дослідження з метою висвітлити принципи і розробити прийоми оптимізації освітнього процесу аналізом факторів, що підвищують освітню ефективність шляхом конструювання та застосування засобів і матеріалів, а також оцінку методів, що застосовуються»<sup>224</sup>. У вітчизняній і зарубіжній літературі поняття педагогічна технологія пов'язується з ідеєю управління процесом навчання – цілеспрямованим конструюванням цілей навчання у відповідності з цілями всього навчального процесу, перевіркою й оцінкою обраних форм, методів, засобів, оцінкою поточних результатів, засобами і механізмами корекції. За Т. Сакомото, «педагогічна технологія є впровадженням у педагогіку системного способу мислення, який можна назвати «систематизацією освіти або систематизацією навчання»<sup>225</sup>.

У глосарії термінів ЮНЕСКО<sup>226</sup> поняття «педагогічна технологія» трактується як системний метод створення, застосування і визначення всього процесу викладання та засвоєння знань із урахуванням технічних та людських ресурсів і їхньої взаємодії, що ставить своїм завданням оптимізацію форм освіти.

Однією з педагогічних технологій є модульна технологія навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу, розроблена Міжнародною Організацією Праці і відома в світі під назвою «Модулі трудових навичок» (МТН)<sup>227</sup>. Ця технологія професійного навчання була прийнята Україною за дорученням Першого віцепрем'єр-міністра України в рамках виконання Проєкту Уряду України,

<sup>224</sup> *Міжнародний* щорічник з технології освіти і навчання. – Лондон – Нью-Йорк, 1978 с. – С. 258.

<sup>225</sup> *Педагогические технологии: учебное пособие для студентов педагогических специальностей* / Под общей ред. В.С. Кукушина. – Серия «Педагогическое образование». – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. – 336 с. – С 26.

<sup>226</sup> IBE Glossary of Curriculum Terminology [електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/IBE\\_GlossaryCurriculumTerminology2013\\_eng.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf). – мова англ.

<sup>227</sup> Eckhart Chrosciel and William Plambridge. MES. Handbook on Modules of Employable Skills Training. Vocational Training Branch. ILO. Geneva, 1992. 193 p.

Проектів розвитку Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної Організації Праці<sup>228</sup>. Треба наголосити, що ця технологія професійного навчання підпорядковується трьома головним аспектам, виокремленим Г. Селевко:

*науковому*: педагогічні технології – частина педагогічної науки, що вивчає і розробляє цілі, зміст і методи навчання та проектує педагогічні процеси;

*процесуально-описувальному*: опис (алгоритм) процесу, сукупність цілей, змісту, методів та засобів для досягнення запланованих результатів навчання;

*процесуально-дієвому*: здійснення технологічного (педагогічного) процесу, функціонування всіх особистісних, інструментальних та методологічних педагогічних засобів<sup>229</sup>. Перераховані аспекти є важливими для розуміння суті модульної технології.

Отриманий вітчизняний та міжнародний досвід показав, що модульний підхід краще всього забезпечує з високим ступенем якості здійснення коротких курсових програм навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємств. За допомогою модулів трудових навичок (МТН) найкращим чином забезпечується одне з головних завдань сучасної професійної освіти – безперервне професійне навчання (навчання впродовж усього життя). Ця технологія професійного навчання має також значну ефективність у фрагментарному підвищенні кваліфікації виробничого персоналу підприємств.

За умови застосування одного з найголовніших чинників сьогодення – фундаменталізації професійної освіти, МТН – підхід також є ефективним засобом для первинного професійного навчання. Прийнятність технології модулів трудових навичок для здійснення професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємств зумовлена також тим, що вона сприяє оволодінню навичками, знаннями і професійною компетентністю, які потрібні для виконання конкретних вимог, що складаються в даній робочій ситуації на конкретному робочому місці. Спрямованість технології модулів трудових навичок на компетентність відкриває значно ширші можливості в навчанні персоналу, ніж будь-які інші. Модульний підхід

<sup>228</sup> *Доручення* Першого віце-прем'єр-міністра України щодо реалізації міжнародного Проекту «Впровадження гнучких програм професійного навчання для безробітних» від 17 липня 1997 р. № 14555/17 / Впровадження в Україні модульного професійного навчання. – Збірник нормативних документів (1996–2003 рр.). – К., 2003. – 104 с.

<sup>229</sup> *Педагогические технологии: учебное пособие для студентов педагогических специальностей* / Под общей ред. В.С. Кукушина. – Серия «Педагогическое образование». – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. – 336 с. – С 26.

до навчання базується на принципі осмислення реальних потреб виробництва і полегшує навчання через опрацювання навичок, надбання знань та умінь, а також специфічної професійної компетентності, необхідних для якісного виконання робітничих функцій. Він також сприяє досягненню конкурентоспроможності й економічної сталості підприємства. МТН-підхід може бути ефективним для навчання будь-якому виду робітничої діяльності.

Першочерговою метою модульного професійного навчання персоналу на виробництві є задоволення потреб особистості в одержанні освітніх послуг, результатом яких є набуття індивідом такого рівня кваліфікації та професійної компетентності, що дає йому змогу відповідати сучасним вимогам стандартів, забезпечує необхідний рівень конкурентоспроможності на ринку праці. У цьому контексті актуалізовується важливість постановки цілей в модульному професійному навчанні (Додаток Г). Другою метою модульного професійного навчання є забезпечення потреб компанії, корпорації, підприємства в постійному підвищенні продуктивності. Це забезпечується за рахунок укомплектованості підприємства робітниками необхідного рівня кваліфікації та професійної компетентності, здатними забезпечити конкурентоздатність продукції (послуг) на локальному та глобальному рівнях, і таким чином сприяє сталому економічному розвитку підприємства й держави.

Основними принципами професійного модульного навчання персоналу на виробництві є: гнучкість, мобільність, фундаменталізація, стандартизація, індивідуалізація, демократизація, гуманізація, доступність, відкритість, інтеграція навчання і виробництва, випереджувальний характер підготовки кваліфікованого виробничого персоналу.

Модульне професійне навчання персоналу на виробництві базується на: системному підході до визначення змісту навчання з урахуванням науково-технічних досягнень та новітніх технологій; діяльнісному та особистісно орієнтованому підходах до професійного навчання; модернізації навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу підготовки персоналу.

Не менш важливими для існування та розвитку модульного професійного навчання на виробництві є розвиток соціального партнерства і міжнародне співробітництво.

Модульне професійне навчання складається з таких споріднених процесів: оцінки потреб у навчанні і визначення професій/видів робіт для організації навчання; оцінки кількості потенційних слухачів; структурування роботи/діяльності для визначення окремих її частин, що мають логічний, завершений характер – модульних блоків та визначення етапів роботи, з яких складаються модульні блоки; сис-

темного аналізу кожного модульного блока, з точки зору компетентності – сукупності знань, умінь, навичок, спроможності приймати правильне рішення, прогнозувати результати за прийнятим рішенням, відповідальності за дії, здійснені у зв'язку з прийнятим рішенням; підготовки модульних навчальних програм; розробки/відбору модульних навчальних матеріалів; здійснення навчання, ґрунтованого на принципах гнучкості та індивідуальності.

Для окреслення рамок кваліфікацій визначається перелік параметрів (найбільш загальних й істотних ознак) професійної роботи та значення цих параметрів, що дає змогу відрізнити її від інших кваліфікацій, пов'язаних з цією професією. Саме перелік параметрів кваліфікації стає в подальшому одним з головних чинників для системного аналізу діяльності, а він, у свою чергу, лежить в основі визначення стандартних рамок професійної компетентності.

Програма професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації на основі таких підходів розробляється для будь-якого виробництва. Вона може бути розробленою для конкретного підрозділу підприємства та певного робочого місця з урахуванням його специфіки, що особливо важливо для безперервного розвитку виробничого персоналу, є основою для постійного підвищення ефективності виробництва.

Навчальні програми, розроблені на основі принципу професійної компетентності, створені в результаті структурування і системного аналізу діяльності, за змістом точно відповідають вимогам роботи, окремих її частин та кожної операції. Цілі таких програм обов'язково вказують на опанування функціями в межах виконуваної роботи, розуміння й додержання умов і стандартів щодо виконання технологічного процесу.

Таким чином, гнучкість професійних стандартів має віддзеркалюватися в гнучкості кваліфікацій та відповідних навчальних програмах. Зворотній зв'язок і аналіз економічної ефективності професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу організації, корпорації має бути цілеспрямованим і давати змогу оперативно вносити необхідні корекції до відповідних навчальних програм. Це забезпечує високий рівень якості навчання, відповідність програм сучасним вимогам, надбання робітником заданого рівня кваліфікації та професійної компетентності.

## **5.2. Компетентнісний підхід до модульного професійного навчання кваліфікованих робітників**

Професійне навчання є цілеспрямованим процесом спільної творчої діяльності педагогів і учнів, спрямованим на формування в останніх трудових навичок і професійної компетентності. Основою

професійного навчання є його зміст. Критерієм якості, вочевидь, має бути продуктивність праці робітника і, як наслідок, економічна ефективність підприємства.

Зміст професійного навчання виробничого персоналу – це сукупність науково обґрунтованих, систематизованих знань, пов'язаних із професією, а також відповідних професійних навичок. Оволодіння цими знаннями і навичками складає кваліфікацію. Професійне навчання, в класичному розумінні, включає загальнотехнічну підготовку та спеціальну технологію, виробниче навчання і практику. Професійне навчання спрямовується на формування сучасного прогресивного світогляду, розвиток творчого мислення, креативності, ресурсозбереження тощо.

Навчання професії базується на двох основних складових. Однією з них є вивчення специфічних теоретичних дисциплін – спеціальної технології, матеріалознавства, технічного креслення тощо. Другою – це виробниче навчання і практика. За допомогою загальнотехнічної підготовки формується важлива складова професійної компетентності – загальна система технологічних знань, що мають відношення до обраної професії та загальних науково-технічних знань. До загальнотехнічної підготовки відноситься також сукупність соціально-економічних знань, навчальної інформації з енерго- та ресурсозбереження, охорони навколишнього середовища. Важливою складовою є також загальна інформація з охорони праці. До загальнотехнічних дисциплін відносяться: матеріалознавство, електротехніка, технічне креслення, допуски та технічні вимірювання тощо.

Загальновідомо, що спеціальна технологія, матеріалознавство тощо – науки, які вивчають специфічні виробничі процеси та пов'язаний з ними комплекс супутньої інформації. Вони обґрунтовують основи застосування сучасної техніки і обладнання та наукову організацію праці. Вивчаються матеріали та їх властивості, методи їх підготовки та застосування у виробничих процесах. Важливим є й те, що до змісту вищезгаданих дисциплін входять відомості про відповідну галузь виробництва, наприклад, машинобудування, будівництво, громадське харчування тощо. До їх змісту відноситься також інформація про перспективи розвитку відповідної галузі. Доволі детально розглядаються технологічні процеси та методи виконання робочих операцій. Вивчається специфіка застосування техніки, обладнання, комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів.

Для формування навичок – основної складової професійної підготовки – при класичному підході застосовується виробниче навчання. Тут формуються уміння, пов'язані з професією, що опановується учнем. Під час виробничого навчання створюються також реальні умо-

ви для осмислення учнем теоретичних основ та розуміння їх інтеграції у реальні виробничі процеси.

Метою виробничого навчання є також формування в учнів стійких навичок, що складають основу майбутньої майстерності. Практика адаптує майбутнього робітника до умов виробництва, формує уяву про зміст професійної компетентності. Проте, на жаль, спостерігається явище, коли технології та розвиток виробництва, склад і властивості матеріалів, обладнання оновлюються швидше, ніж інформація, наведена у відповідних підручниках та навчальних посібниках, затверджена навчальними планами і програмами. Оновлення змісту навчання покладається, таким чином, безпосередньо на педагога.

У цьому контексті варто зауважити, що методики викладання спеціальних дисциплін у класичній системі професійної підготовки залишаються здебільшого традиційними, позбавленими необхідної гнучкості, а найголовніше – індивідуальності в процесі навчання. За таких умов суб'єктивний фактор у передачі матеріалу лишається домінуючим. Цьому сприяє не тільки застарілість підручників, посібників та іншого дидактичного матеріалу, частота відновлення якого не відповідає вимогам сучасного виробництва. Стримуючими чинниками є: по-перше, кількість робочих місць на престижних підприємствах з ознаками достойної праці лишається вкрай обмеженою. Поточність виробничого персоналу на таких підприємствах мінімальна, практично відсутня. Тобто перспектива працевлаштування випускників ПТНЗ на такі робочі місця практично дорівнює нулю; по-друге, на менш елітарних підприємствах існують вакантні робочі місця та відповідний попит на робочу силу. Про інтенсивність цього попиту можна судити з перманентно існуючої кількості оголошень про набір на робочі місця токарів, зварювальників, фрезерувальників та ін. Проте ці оголошення не викликають зацікавленості потенційних робітників. Особливо це стосується молоді, яка не приховує свого небажання працювати на таких підприємствах. У такому разі проблема полягає в тому, що обладнання даних робочих місць не нове й існує багато років без будь-якого оновлення. Умови оплати праці не відповідають прагненню робітника до досягнення фінансової задоволеності. Соціальний пакет або замалий, або практично відсутній. Ефект рекламування таких робочих місць низький, а, враховуючи їх велику кількість, рівень престижності професії є низьким. Випускники ПТНЗ, молоді кваліфіковані робітники не зацікавлені у подібній праці. По-третє: підприємства, що не займаються вирішенням проблем підвищення продуктивності та, за існуючих умов економічного стану, не зацікавлені у створенні нових робочих місць, упровадженні новітніх технологій, матеріалів тощо, не спрямовані на підвищення мотивації виробничого персоналу. Робочі місця на таких підприємствах займають робітники з високою кваліфі-



кацією, з величезним досвідом професійної діяльності та, як правило, похилого віку. Вони задоволені, а точніше, згодні з невисоким рівнем фінансової винагороди за працю та низьким рівнем соціальної забезпеченості. Працюють роками, без перспектив на будь-яке покращення, і полишають свої робочі місця тільки за екстремальних умов.

З одного боку, плінність кадрів на таких підприємствах невелика, з іншого – зацікавленість в одержанні подібних робочих місць виявляє обмежена кількість випускників професійно-технічних навчальних закладів.

Згадані проблеми знаходяться «на поверхні». Вони відомі учням і педагогам професійно-технічних навчальних закладів. Також відомі кількість і специфіка підприємств регіону. Маючи обмежені перспективи працевлаштування на достойну роботу за фахом та не маючи бажання працевлаштовуватися на непрестижні робочі місця, учні ПТНЗ не зацікавлені у високих результатах свого професійного навчання. Таким чином, педагоги таких навчальних закладів теж позбавлені певних стимулюючих факторів і проявляють у своїй роботі достатньо високий рівень інертності.

Специфіка професійної підготовки у спеціалізованих навчальних підрозділах підприємств інша. Підприємство зацікавлене у формуванні компетентного виробничого персоналу, що точно відповідає специфіці виробничого обладнання та технології. Основним критерієм є відповідність професійної підготовки конкретиці робочих місць. При цьому треба зважати, що існують підприємства з суперновітнім обладнанням та підприємства, що спеціалізуються на такій же продукції, попри те, що їх обладнання є досить застарілим. І в першому, і в другому випадку, при підготовці виробничого персоналу навчальні підрозділи підприємств мають зосереджуватися на специфіці існуючих робочих місць. У той же час професійна освіта і навчання підпорядковуються обов'язковому виконанню освітніх стандартів, що відображають суть і обсяги кваліфікації. Останні дуже часто є вкрай недосконалыми. Це пов'язується з двома факторами. Перший – *освітні* стандарти не базуються на стандартах *професійних*. До цього часу не узгоджено і не закріплено юридично методику розроблення, структуру, зміст та критерії оцінювання професійного стандарту. Другий, очевидно, витікає з першого – це певна змішаність в уявленнях про зміст та форму професійного і освітнього стандартів. Отже, підприємство при підготовці виробничого персоналу змушене балансувати між реальними потребами власного виробництва та привнесеними ззовні, часто непов'язаними з реальними технологічними потребами, але обов'язковими для виконання вимогами.

Фахівці навчальних підрозділів підприємств, педагоги професійно-технічних навчальних закладів, науковці все частіше схи-

ляються до того, що професійній підготовці виробничого персоналу підприємств має бути надана найбільша гнучкість, а навчальному процесу – максимальний рівень демократичності, індивідуальності й доступності задля досягнення найвищого рівня якості.

Важливим фактором у цьому процесі є належний рівень підготовки педагогічного та інженерно-педагогічного персоналу, його відповідність новітнім вимогам сфери професійної підготовки робітників. Соціально-економічний, інформаційно-технологічний розвиток суспільства привели до підвищення вимог у підготовці кваліфікованих робітників. Відтак, об'єктивною потребою є формування нового типу педагога професійної школи – педагога професійного навчання, який органічно поєднує функції викладача та майстра (інструктора) виробничого навчання. Згідно з кваліфікаційними вимогами, педагог професійного навчання повинен мати вищу освіту відповідного профілю та психолого-педагогічну підготовку, високий рівень кваліфікації з робітничою професією.

Підготовка педагога професійного навчання здійснюється у вищих навчальних закладах різних профілів. Водночас вдосконалюється підготовка майбутніх інженерів-педагогів та майстрів виробничого навчання (інструкторів) безпосередньо на виробництві. Професійне навчання виробничого персоналу на підприємстві можуть здійснювати працівники з фаховою підготовкою, відповідним стажем роботи за робітничою професією та психолого-педагогічною підготовкою.

Підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників навчальних підрозділів підприємств різних форм власності здійснюється безпосередньо на виробництві, у закладах післядипломної освіти, у вищих навчальних закладах відповідного профілю, на базі регіональних науково-методичних центрів та інститутів, а також шляхом самоосвіти, дистанційного навчання, стажування. Періодичність підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників навчальних підрозділів підприємств різних форм власності має визначатися необхідністю, пов'язаною зі змінами технологій, техніки, матеріалів, соціально-економічних, екологічних, інших державних вимог та вимог роботодавців, але не рідше одного разу на рік. За результатами опанування новими освітніми технологіями педагоги професійних навчальних закладів мають одержувати в установленому порядку відповідні сертифікати.

Психологічні принципи є основою процесу навчання, у тому числі й професійного. Методика модульного професійного навчання складалася таким чином, що всі її складові формувалися на психологічних особливостях людини. Саме це дало змогу вибудувати індивідуалізовані підходи до формування стійких професійних навичок, змінити суть взаємовідносин у системі «учень – педагог», сприяти зна-

чному підвищенню мотивації людини до навчання, вийти на формування основ здоров'язберігаючого принципу в професійному навчання тощо.

Формування стійких професійних навичок та професійної компетентності у модульному навчанні має своєю основою такі загальновідомі психологічні процеси, як: пам'ять, увага, відчуття, уявлення, сприйняття тощо. Педагог, який здійснює модульне професійне навчання, повинен професійно користуватися цими психологічними складовими.

Однією з принципових ознак модульної технології підготовки виробничого персоналу, що відрізняє її від традиційної системи професійного навчання, є те, що при модульному навчанні основним носієм інформації стає навчальний елемент, створений таким чином, що має містити сто відсотків навчальної інформації. Це необхідно для якісного опанування професією або окремим видом роботи.

Спеціаліст, який займається модульним професійним навчанням виробничого персоналу, повинен мати чітку уяву про передавальні функції у навчальному процесі. Загальновідомо, що навчальний процес базується на передачі і сприйнятті інформації. Завданням педагога та його передавальною функцією у традиційному навчальному процесі є те, щоб якнайкраще донести до учня повний обсяг навчальної інформації в межах кожного заняття. Педагог завжди намагається досягти цього, застосовуючи для передачі навчальної інформації різні методики активізації уваги учнів. У той же час людина в значній мірі залежить від зовнішніх факторів, які сприяють або навпаки, скорочують передавальну функцію. Наприклад, якщо педагог у день занять відчуває бадьорість і піднесення, він буде проводити заняття на вищому рівні своєї педагогічної майстерності. Обсяг інформації, що передається педагогом учням, та її якість будуть дорівнювати або добігати одиниці. Тобто обсяг навчальної інформації, що передається від педагога учням, сягатиме 100%.

Проте іноді педагог може відчувати певну пригніченість, пов'язану з хворобою, стресом тощо. Навіть невеличке нездужання призведе до того, що емоційний спад і рівень передачі інформації – передавальна функція педагога – зменшиться. Зменшаться, таким чином, обсяг і якість інформації, що передається. Іншими словами, передавальна функція педагога у значній мірі залежить від зовнішніх факторів та має хвилеподібний характер.

Діяльність учня в традиційному навчальному процесі також можна розглянути з точки зору його передавальної функції. У такому разі вона буде відображати готовність та можливість сприйняття обсягу інформації, що передається педагогом. Не викликає сумніву, що передавальна функція учня також у значній мірі залежить від зовніш-

ніх факторів та внутрішнього емоційного стану. Увага учня може відволікатися на короткий або більш довгий час від сприйняття навчальної інформації. Природно, що інтенсивність сприйняття учнем навчальної інформації, що передається педагогом, може підвищуватися або знижуватися. В окремих випадках ця інтенсивність може знаходитися у значному віддаленні від ста відсотків. Враховуючи те, що в традиційному навчальному процесі головним керуючим критерієм є час, частина навчальної інформації як основна для формування знань, навичок та професійної компетентності втрачається і не сприймається учнем. Рівень якості підготовки знижується.

У модульному навчальному процесі діє цілком інший механізм передачі та сприйняття інформації. Правильно сформований навчальний елемент завжди містить сто відсотків навчальної інформації. Її обсяги та рівень якості не можуть змінюватися в залежності від змін зовнішніх факторів, що складаються на момент вивчення матеріалу.

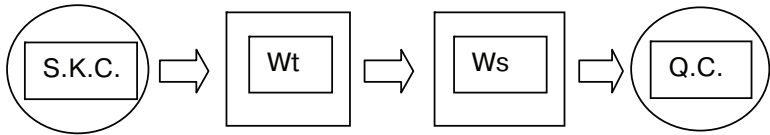
Учень вивчає навчальний елемент самостійно. За допомогою педагога він читає його та опрацьовує крок за кроком. Під час цієї роботи увага учня концентрується на тексті та уяві описаних дій, що віддзеркалюються в операціях, які він опрацьовує. Мислення учня в цей час концентрується на русі від чітко сформульованих цілей до досягнення результату, що вимірюється відповідно до поставлених цілей. Його увага концентрується на послідовних частках навчальної інформації, опрацювання яких крок за кроком рухають учня до поставленої мети.

У модульному навчанні мотивація учня за рахунок індивідуальності, багатоступеневого тестування, інших внутрішніх факторів модульної технології значно вища, ніж у традиційному професійному навчанні. Зосереджуючи увагу на навчальному елементі, учень, так би мовити, «відключається» від зовнішніх факторів. Він намагається найбільш точно сприйняти інформацію, що надається навчальним елементом, та відобразити її у виконанні робочих операцій, у процесі тренінгу та при тестування. Передавальна (сприймаюча) функція учня наближується до одиниці, тобто ста відсотків. Рівень якості підготовки учня зростає.

На схемі, розробленій автором, передавальні функції у професійному навчанні мають такий вигляд (рис. 5.1)<sup>230</sup>.

---

<sup>230</sup> *Аніщенко В. М.* Можливості застосування відкритого професійного навчання на модульній основі в підготовці робітничих кадрів для морського транспорту / В. М. Аніщенко // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр.: Вип. 1 / Ред. кол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2003. – С. 117.



S.K.C. – знання, навички, компетенції  
 Wt – передавальна функція педагога  
 Ws – передавальна функція учня  
 Q.C. – кваліфікація, професійна компетентність

Рис. 5.1. Передавальні функції у професійному навчанні

Описаний процес не зменшує значущості педагога. У цьому разі йдеться про зміну його функцій. Педагог стає організатором навчального процесу. Він створює найкращі умови для сприйняття учнем навчального матеріалу. Змінюючи свою роль, він стає «каталізатором» навчального процесу, що підсилює індивідуальне сприйняття кожного учня, скеровує динаміку роботи групи та контролює якість професійної підготовки. Він консулює учнів, корегує та спрямовує їхні дії, підказує і радить, як правильно виконувати завдання. У такій взаємодії педагог сприймається учнями як партнер, тобто змінюється психологія взаємовідносин між учнем і педагогом. Вони стають співробітниками, дії та зусилля їх спрямовуються на досягнення однієї мети.

При цьому педагог контролює роботу всієї групи одночасно, надаючи підтримку кожному учневі зокрема.

Під час тестування, не зважаючи на зміну ситуації, учень і педагог залишаються явними партнерами. У разі невдалого складання тесту на будь-якому з етапів тріступеневого тестування учневі надається можливість повторного іспиту. Педагог допомагає, консулює, сприяє учневі у набутті необхідного рівня професійної компетентності на даному етапі навчання. Такий підхід повністю усуває стресові ситуації під час навчального процесу. У зв'язку з цим лікарі-валеологи позиціонують модульну технологію професійного навчання як здоров'язберігаючу.

Якість підготовки виробничого персоналу має забезпечуватися прогнозуванням професійно-кваліфікаційної структури підготовки робітничого персоналу підприємств; здійсненням підготовки персоналу у відповідності з міжнародними кваліфікаціями; розробленням стандартів професійної компетентності на професії та види робіт; модернізацією та оновленням матеріально-технічного та науково-методичного забезпечення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників; створенням незалежної системи оцінювання рівня якості професійної підготовки робітників відповідно до міжнародних стандартів якості; розробленням спектру освітніх

послуг відповідно до потреб виробництва на державному, регіональному та корпоративному рівнях; урахуванням вимог ринку праці до обсягів та напрямів професійної підготовки у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили на державному, міжнародному та регіональному рівнях; законодавчого забезпечення стимулювання роботодавців у створенні умов для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств; розвитком соціального партнерства в організації та здійсненні професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві.

Ключовими чинниками, що спонукають до впровадження та вдосконалення в Україні професійного модульного навчання персоналу на виробництві, є: демографічні зміни (зменшення народжуваності та кількості населення працездатного віку); поглиблення суперечностей між зростанням попиту підприємств на висококваліфікованих робітників та наявним рівнем їхньої загальноосвітньої та професійної підготовки; зниження якості робочої сили внаслідок старіння та вибуття висококваліфікованих робітників зі сфери виробництва; розвиток виробництва на основі впровадження нової техніки, новітніх технологій і матеріалів; підвищення вимог роботодавців до рівня компетентності робітників; зростання ролі соціального партнерства;

### **5.3. Методичні основи модульного професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва**

Підготовка виробничого персоналу і безперервне навчання впродовж усього трудового життя сприяє досягненню людиною праці більш високого професійного рівня та соціального статусу. Професійна підготовка також сприяє підвищенню продуктивності виробництва, покращанню якості продукції, створенню нових робочих місць. Загальне зростання продуктивності праці сприяє загальній зайнятості населення. Отже, розвиток професійних навичок, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації виробничого персоналу є виключно важливим компонентом розвитку людських ресурсів, безпосередньо пов'язаним з політикою в галузі ринків праці.

Професійне навчання має стати потенціалом гнучкого, у тому числі фрагментарного, ступеневого навчання, що ініціює та підтримує стійкість процесу економічного і соціального розвитку держави.

Основною метою професійного навчання є підготовка робітника до виконання професійних функцій на робочому місці, формування його професійних й особистісних якостей, що відповідають вимогам виробництва. Критеріями якості при цьому є міжнародні, національні, корпоративні та внутрішньофірмові стандарти і вимоги. Як уже було

сказано вище, модульна технологія професійного навчання найкраще відповідає таким вимогам. Вона є важливим аспектом досягнення балансу між попитом та пропозицією на робочу силу в ринкових умовах. Модульний підхід базується на принципі осмислення реальних потреб ринків праці та опрацювання на найвищому рівні якості навичок, накопичення знань та набуття професійної компетентності, що стосується обраної професії. У процесі планування та впровадження модульної системи у професійне навчання виробничого персоналу відбувається оцінювання сфер та видів діяльності, для яких навчені фахівці є найбільш необхідними. Йдеться, перш за все, про визначення професій та видів робіт, підготовка за якими може стати реальним внесенням в економіку підприємства, галузі, держави. Оцінюються напрями та зміст технічної підготовки виробничого персоналу, визначається всі складові, що впливають на результати такої оцінки. Визначається специфіка регіону, підприємств та їх підрозділів, перспективи розвитку, економічне оточення, партнерство тощо.

Важливою перевагою модульної технології професійного навчання є те, що вона спрощує впровадження системного підходу до професійної підготовки виробничого персоналу, діє в соціально-економічних рамках держави, має ефективний і швидкодіючий механізм контролю та зворотного зв'язку, що дає можливість оперативного внесення змін щодо вкладів та їх результатів.

Основними вкладками у систему вважаються групи людей, яким необхідна професійна підготовка для працевлаштування або підвищення кваліфікації з метою підняття власного професійного статусу тощо. Додатковими вкладками є педагогічні працівники, що здійснюють професійне навчання виробничого персоналу, матеріально-технічна база та фінанси, необхідні для функціонування системи.

Результатом роботи системи (продукцією) вважаються кваліфіковані фахівці, підготовлені відповідно до державних стандартів.

Як уже говорилося вище, в рамках існуючої взаємодії зовнішнього та внутрішнього середовища системи професійної підготовки виробничого персоналу можуть відбуватися певні зміни. Частина з них викликана змінами пріоритетів підготовки. Наприклад, може з'явитися необхідність у підготовці більшої кількості людей для працевлаштування в нових секторах економіки або структурних змінах старих.

Іншим викликом може стати впровадження новітніх технологій або виробничих процесів у промисловому секторі. Такі зміни, безумовно, будуть основою для оновлення програм професійної підготовки.

Упровадження нового обладнання у промисловому секторі або сільському господарстві також створює умови для підготовки обслуго-

вуючого персоналу з новими (іншими) трудовими навичками та професійною компетентністю.

Зміни зумовлені також необхідністю навчання різних категорій населення професіям та видам робіт, що відрізняються від попередньо запланованих. Наприклад, перенавчання безробітних. Також зміни у професійній підготовці виробничого персоналу можуть відбуватися у зв'язку з впровадженням нових законів, державних стандартів підготовки персоналу, скороченням бюджетних асигнувань, скороченням закупок обладнання і видаткових матеріалів, скороченням педагогічного персоналу тощо.

Система професійної підготовки виробничого персоналу має швидко реагувати на наведені та будь-які інші зміни і забезпечувати якісну підготовку персоналу, зумовлену вимогами виробництва. Необхідно зважати на те, що модульна технологія професійного навчання, яка має назву модулів трудових навичок (МТН), користується власною специфікою, що відрізняє її від інших подібних технологій та, зокрема, традиційного професійного навчання. На відміну від інших модульних технологій, що, безумовно, відповідають своїй назві але, на жаль, не мають чіткого визначення поняття «модуль» і відносять його до того чи іншого поділу навчального матеріалу, що практично ототожнює їх з традиційною системою професійної підготовки, в якій такі частини називаються темами, розділами тощо. Модулі трудових навичок мають зовсім інший підхід. Модульність у МТН-підході розглядається з точки зору розподілу діяльності (роботи) на окремі, логічні й завершені частини. Детальний аналіз їх дає можливість з високим ступенем точності визначити необхідні для оволодіння знання, вміння, навички і, як результат, точно окреслити зміст навчання. Останнє дає змогу створити або підібрати навчальний матеріал, що відображає стандартні потреби роботи. Використання його в навчальному процесі забезпечує досягнення людиною знань, умінь і навичок, необхідних для кваліфікованого, компетентного виконання робочих функцій.

Таким чином, головна відмінність модульного від традиційного професійного навчання полягає в системному підході до аналізу професійної діяльності, структуризації цієї діяльності на прийнятні, логічно завершені технологічні складові та створенні програм, що в точності відображають вимоги робочого місця та гарантують високоякісну підготовку кваліфікованого, компетентного фахівця.

У зв'язку зі специфікою модульної технології, а також з метою певного упорядкування термінології, що визначає її основні процеси, є сенс ознайомитися з термінами і поняттями модульного професійного навчання.

Основою модульної системи є модуль трудових навичок.



*Модуль трудових навичок* (МТН) – характеристика вимог, які висуваються перед виконавцем специфікою професії, виду роботи, робочого місця. Для задоволення цих вимог виконавець має володіти комплексом відповідних знань, трудових навичок і професійної компетентності, що набувається ним у процесі професійної підготовки. Модуль трудових навичок формується з прийнятних, технологічно завершених часток роботи в межах усєї виконуваної роботи (модульних блоків) і є основою для формування змісту навчальної програми, що точно і збалансовано відображає вимоги професії/роботи.

Таким чином, модуль трудових навичок – це структурований зміст професійної діяльності, яка здійснюється в межах конкретної професії або виду роботи у вигляді сукупності модульних блоків.

*Модульний блок* – логічна і прийнятна частина діяльності в межах виробничого завдання, спеціальності чи професії з чітко визначеним початком і закінченням, логікою просування від початку до кінця, як правило, надалі, неподільна. Результатом виконання модульного блоку може бути товар, послуга або прийняття кардинального рішення.

Модульний блок є основою для формування навчального модуля при розробці навчальної програми професійної підготовки, а відтак – основою для визначення меж професійної компетентності.

Основним дидактичним матеріалом у модульній системі є навчальний елемент. *Навчальний елемент* – навчальна брошура, призначена для самостійного вивчення слухачем під керівництвом і наглядом педагога. Навчальний елемент включає, як правило, одну або групу споріднених трудових навичок чи дискретну частину навчального матеріалу, необхідну для їх засвоєння (Додаток Д).

У модульній методології професійного навчання існує шість основних категорій навчальних елементів: 1 – безпека праці, гігієна та виробнича санітарія; 2 – професійна діяльність (певним чином ототожнюється зі спеціальною технологією); 3 – теоретична інформація; 4 – графічна інформація (більшою мірою стосується читання технічних, будівельних, інших креслень та схем); 5 – технічна інформація (матеріали, компоненти, методи); 6 – технічна інформація (інструменти, механізми, машини, устаткування).

Наявність навчальних елементів як основного дидактичного матеріалу в жодному разі не виключає застосування інших навчальних, методичних, довідкових матеріалів у модульній технології професійного навчання.

*Модульне професійне навчання* – гнучка технологія організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, в основі якої лежить індивідуалізований, діяльнісний підхід до освоєння модулів трудових навичок.

Навчання здійснюється за допомогою пакета модульних навчальних матеріалів та навчально-методичної документації. *Пакет модульних навчальних матеріалів та навчально-методичної документації* – навчально-методичний комплект, що містить дидактичні та методичні матеріали, необхідні для індивідуального професійного навчання. До складу пакета входять: опис роботи з переліком функцій, умовами роботи і вимогами до виконавця та його службовою підпорядкованістю (опис роботи відповідає умовам професійного стандарту); навчальний план та програма; зведена відомість модульних блоків та аналізи кожного з них, з точки зору навичок, знань та складової професійної компетентності, що формуються в процесі навчання; комплект навчальних елементів та їх перелік, вказівки на інші навчальні та довідкові матеріали.

До складу пакета модульних навчальних матеріалів та навчально-методичної документації також входять спеціальні таблиці, що відображають зміст і послідовність засвоєння навчальної інформації, таблиці статистичного контролю тощо. Обов'язковою складовою пакета є інструктивний матеріал для учнів, у якому в доступній формі надаються методичні рекомендації щодо специфіки роботи з навчальними матеріалами, контролю знань, опрацювання навичок тощо.

Однією з обов'язкових складових пакета є методичні рекомендації для педагогічних працівників. Вони стосуються всього матеріалу, зібраного в пакеті: методики організації і послідовності навчання, методики підготовки і здійснення багатоступеневого контролю, статистичного контролю, організації зворотного зв'язку тощо.

До складу пакета також входять затверджені в установленому порядку тестові завдання фазового (проміжного) та вихідного кваліфікаційного контролю (Додаток Е). Прискорене поширення технологій та інновацій викликає появу нових професій і окремих видів робіт. На виробництві і в сфері послуг підвищуються вимоги до рівня й обсягу знань та професійних навичок з кожної професії.

Як уже наголошувалося, головним критерієм стратегії професійної підготовки персоналу стала професійна компетентність та відповідність трудових навичок, що набуваються робітником у процесі професійного навчання і підвищення кваліфікації потребам підприємства та ринку праці в цілому. Важливим фактором розвитку підприємства є прогнозування і здійснення розвитку виробничого персоналу. Одним з головних факторів сучасної ідеології професійної підготовки виробничого персоналу є прогнозування обсягів потреб і номенклатури професійних навичок, забезпечення можливості їх гнучкої адаптації до змін технологій, кон'юнктури ринків і вимог роботодавців.

Доцільність й ефективність професійного навчання виробничого персоналу підприємства базується на тому, що безпосередньо

впливає на продуктивність праці. Зростання продуктивності праці, в свою чергу, підвищує дохідність капіталовкладень. При цьому частина одержаних доходів, перетворюючись на доходи власників підприємств та інвесторів, спрямовується на розширення і модернізацію виробництва, а частина може бути направлена на підвищення заробітної плати робітників.

Концептуальні та емпіричні зв'язки між якістю професійного навчання, підвищенням кваліфікації виробничого персоналу, ростом продуктивності і зайнятості сприймаються як обґрунтований і зрозумілий динамічний процес подальшого збалансованого економічного зростання підприємства.

Виходячи з викладеного, переконуємося, що стає очевидною необхідність точної відповідності змісту навчальних програм вимогам виробництва у прив'язці до певного робочого місця. Тільки таким чином можна досягти найвищого рівня якості професійної підготовки. Зрозуміло, що для досягнення цього необхідно розглядати не професію або вид роботи взагалі. Пряма необхідність стосується формування або кореляції модуля трудових навичок робітника. Для цього необхідно визначити відповідні модульні блоки, з яких складається робота. Важливо зазначити, що цей же процес давно прийнятий провідними в галузі стандартизації країнами Європи як основа для створення професійних стандартів. Саме прийнятна і логічно (технологічно) завершена частка роботи в межах професії, а не професія в цілому, є основою для розробки стандарту професійної компетентності.

Переходячи до безпосереднього розгляду структурного поділу професійної діяльності, варто зауважити, що він є умовним і базується виключно на технологічних складових. Перелік цих складових визначається їх змістом, що складається з сукупності виконуваних у технологічній послідовності операцій. Наприклад, при виготовленні пласкої металевої деталі при виконанні слюсарних робіт є рубка заготовки. Це модульний блок, оскільки має точно визначені початок і закінчення та логіку просування від початку до кінця. Технологічна послідовність цієї частини роботи така: вибір інструмента та обладнання, необхідного для виконання рубки; визначення справності інструмента та обладнання відповідно до технічних вимог й охорони праці; визначення придатності захисного обладнання (захисних окулярів) у відповідності до вимог охорони праці; читання креслення і визначення розмірів заготовки з урахуванням властивостей металу, допусків та специфіки подальшої обробки (ручної чи механізованої); виконання розмітки заготовки на матеріалі; закріплення заготовки; виконання рубки по розміченому контуру; виконання візуального контролю. Наступною структурною частиною роботи – модульним блоком, очевидно, буде обпилювання деталі (ручне або механізоване) з урахуванням допусків

і посадок. Отже, можна стверджувати, що модульні блоки є хорошою основою для визначення меж і рівнів відповідних часток кваліфікації.

За наведеним принципом виконується поділ діяльності на її структурні складові в межах будь-якої професії або окремого виду роботи. Головним у цьому є точне технологічне відображення операцій, що складають дану частину роботи – модульний блок – для визначення у подальшому модуля трудових навичок фахівця. Необхідно наголосити, що модуль трудових навичок спеціаліста складається, перш за все, з когнітивних та афективних навичок, що є основою для розуміння аналізу і самооцінки, а також опрацювання учнем психомоторних навичок. Всі разом вони є основою компетентнісного підходу в професійній підготовці виробничого персоналу.

Зрозуміло, що для визначення професійної компетентності та формування на її основі змісту професійного навчання є необхідним функціональний аналіз кожної з виокремлених структурних складових професійної діяльності.

Головною відмінною модульної технології від традиційного професійного навчання є системний підхід до аналізу конкретної виробничої діяльності. Це дає змогу не тільки визначити найдрібніші нюанси останньої, а й підготувати відповідний навчальний матеріал, який враховує усі стандартні вимоги і спрямований на підготовку кваліфікованого фахівця з високим рівнем професійної компетентності.

Коли визначено професію або вид роботи, яким будуть навчатися фахівці, здійснюється їхнє структурування з метою окреслення: модульних блоків, які виконуються в межах роботи (модуля трудових навичок); професійних стандартів, за якими виконується кожний модульний блок; професійних дій, з яких складається кожний модульний блок, з урахуванням інструментів, обладнання, механізмів і машин, що використовуються у відповідності до технології виконання робіт.

Для визначення змісту навчальної програми та відповідних дидактичних матеріалів, що забезпечують професійне модульне навчання, здійснюється функціональний аналіз кожного модульного блока. Результатом аналізу є визначення кожного окремого етапу роботи у межах модульного блока, гранично допустимих відхилень, дотримання яких зумовлено технологією виконання робіт. Ціллю функціонального аналізу є визначення навичок, необхідних робітникові для кваліфікованого, компетентного виконання роботи на кожному окремому її етапі (операції). Навички оцінюються їх належністю до відповідної психологічної сфери – інтелектуальної, психомоторної, емоційної.

У результаті аналізу модульного блоку визначаються всі кроки роботи – тобто операції, що виконуються в технологічній послідовності.

Компетентний фахівець навчається так, що жодна дія не виконується ним спонтанно. Виконання кожної дії в межах роботи базу-

ється на глибокому знанні теоретичних основ професії, властивостей матеріалів, специфіки та поведінки інструмента й обладнання тощо. На основі аналізу окремих частин роботи визначається зміст і обсяг теоретичного, технічного, графічного, іншого навчального матеріалу, підпорядкованого практичній складовій діяльності.

Важливою складовою аналізу модульного блоку є визначення гранично допустимих відхилень. Ці допуски базуються виключно на основі технологічних вимог до виконання тих чи інших операцій. Таким чином, дана частина аналізу має власну і подвійну цінність. Перша характерна тим, що визначення гранично допустимих відхилень є однією з обов'язкових основ для створення професійного стандарту в його сучасному, європейському вигляді.

Друга цінність визначення гранично допустимих відхилень в аналізі модульного блоку стосується змісту й обсягів навчального матеріалу, який включається до навчальної програми і підпорядковується конкретиці вимог професії, виду роботи, робочого місця. Така навчальна програма відображає всі нюанси професії та спрямовує учня на опрацювання відповідних навичок.

Наступною складовою системного аналізу є комплекси навичок, необхідних для виконання кожної конкретної операції. При цьому всі вони, що визнані необхідними для виконання кожної окремої операції, розглядаються з точки зору належності їх до відповідної психологічної сфери – когнітивної, психомоторної або афективної.

Одержаний у процесі розробок і підбору модульний навчальний матеріал є виваженим і таким, що точно відповідає вимогам технології на рівні висококваліфікованого, компетентного виконання робіт. Варто також наголосити, що модульні розробки виконуються з обов'язковим дотриманням стандартних вимог, прийнятих Україною міжнародних стандартів ISO–9000 та ISCO-08, про які говорилося вище. Таким чином, можна розглядати модульну технологію професійного навчання як з'єднуючу ланку між цими стандартами і, тим більше, як певне підґрунтя для створення власних професійних стандартів, а на їх основі – й освітніх стандартів, що в європейському трактуванні сприймаються як кваліфікації, які, в свою чергу, можуть розглядатися як стандарти професійної компетентності.

Професійне модульне навчання персоналу на виробництві передбачає забезпечення конституційних прав людини на професійну освіту, здійснення комплексу взаємопов'язаних організаційно-педагогічних, навчально-методичних, технічних, соціальних, психологічних і правових заходів, спрямованих на реалізацію змісту навчання відповідно до рівня кваліфікації майбутніх робітників.

Процес професійного модульного навчання персоналу на виробництві спрямовується на підготовку кваліфікованого робітника

відповідно до вимог технологічного розвитку підприємства, формування творчої, ініціативної особистості з високим рівнем професійної компетентності та трудової і технологічної дисципліни, здатності до самоорганізації і самореалізації у професійній діяльності, готовності до вирішення виробничих завдань і високим ступенем професійної та соціальної мобільності. Воно здійснюється на основі особистісно-діяльнісної парадигми сучасної освіти і передбачає професійний, духовний та культурний розвиток особистості, майбутнього фахівця, формування національної свідомості, почуття професійної честі і гідності, вміння працювати у виробничому колективі, а також соціально-психологічну підтримку суб'єктів навчання.

Професійне модульне навчання здійснюється в денній, вечірній, заочній формах, екстернаті, відкритому, дистанційному навчанні з урахуванням особливостей навчання з кожної професії. Термін професійного модульного навчання персоналу на виробництві визначається навчально-програмною документацією, а також індивідуальними можливостями, освітою, професійним досвідом слухача, з точки зору можливостей освоєння в повному обсязі змісту навчання.

Завдяки використанню специфічного дидактичного матеріалу – навчальних елементів у структурі навчального процесу – зростає питома вага самостійної роботи слухачів, розвиваються індивідуальні форми професійного навчання та навчання в малих групах, упроваджуються гнучкі форми і графіки організації навчально-виробничого процесу, синтез теоретичного та практичного навчання, використовуються сучасні форми організації професійного навчання дорослого населення.

Професійно-практична підготовка здійснюється на робочих місцях підприємств різних форм власності та інших ресурсних центрах і базах навчання, створених на виробництві.

У процесі професійного модульного навчання персоналу на виробництві широко використовуються інтерактивні методи, сучасні інформаційні, педагогічні технології, засоби мультимедіа з урахуванням специфіки цілей та завдань навчання.

Навчальні підрозділи підприємств, базуючись на освітніх стандартах, самостійно окреслюють форми організації навчально-виробничого процесу, переліки навчально-виробничих робіт, видів продукції, а також методи і засоби реалізації змісту професійного модульного навчання.

Відповідно до нормативно-правових актів, навчальний час визначається обліковими одиницями часу, передбаченими для виконання освітніх програм з урахуванням стану здоров'я різних вікових категорій слухачів. Тижневе навантаження для слухачів планується згідно з відповідними нормативними актами.

Успішність слухачів визначається відповідно до критеріїв оцінювання навчальних досягнень за модульною технологією навчання. Механізми оцінювання закладені у триступеневому тестуванні слухачів. Перший ступінь оцінювання здійснюється на рівні завершення вивчення кожного навчального елемента. Слухач переходить до вивчення наступного навчального елемента тільки за умови одержання позитивного результату тестування за попереднім. Негативна оцінка при тестуванні не є остаточною. Учні пропонуються доопрацювати навчальний матеріал даного навчального елемента та пройти тестування повторно. Синтез теорії і практики при опрацюванні кожного навчального елемента, а також повтори при тестуванні, спрямовані на досягнення найкращого результату, формують в учня стійкі професійні навички когнітивної, афективної, у тому числі комунікативної та психомоторної сфери. Допустимість та необхідність повторів при тестуванні створюють в учня впевненість у досягненні власного найкращого результату, позбавляють його стресу під час оцінювання. З іншого боку, багаторазовість тестування забезпечує ефективність і якість оцінювання.

Другий етап тестування – фазове. Він стосується визначення навчальних досягнень слухача на рівні завершення опрацювання модульного блока. Оскільки тут йдеться про досягнення, що стосуються частини програми, враховується також додержання норм часу, рівня якості продукції, інші виробничі нормативи. Фазове тестування відбувається з обов'язковою участю керівництва навчального закладу. Бажано дати запрошення представнику замовника. Фазове тестування у вигляді контрольних запитань і практичних завдань, що стосуються даної частини програми, готується заздалегідь на основі існуючих методичних вказівок, містять спеціальні контрольні форми для оцінювачів. Фазове тестування також передбачає повтори, регламентовані навчальною програмою.

Третій етап тестування – вихідне кваліфікаційне тестування – стосується всієї програми. Документація вихідного тестування готується до початку навчального процесу, аналізується відповідними фаховими спеціалістами та обговорюється і затверджується рішенням вищого керівного органу навчального закладу. Вихідне кваліфікаційне тестування здійснюється у відповідності до нормативних документів як державна атестація. Вона поширюється на навчальні підрозділи підприємств різних форм власності, що здійснюють підготовку робітників і виконавців робіт, та проводиться на основі єдиних вимог. Результатом державної атестації є присвоєння слухачам відповідного рівня кваліфікації.

Основним завдання професійного модульного навчання персоналу на виробництві є: розвиток персоналу, з точки зору створення

умов для безперервного підвищення рівня кваліфікації та професійної компетентності як передумови забезпечення сталого розвитку та економічної стабільності підприємства, корпорації, галузі; забезпечення потреб особистості в якісному професійному навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації та професійної компетентності для надбання власної фінансової стабільності; задоволення особистісних амбіцій щодо підвищення професійної та соціальної мобільності; професійна підготовка молоді для заміни висококваліфікованих робітників, які вибувають зі сфери виробництва за віком; для забезпечення необхідного загального рівня професійної компетентності робітничого персоналу підприємства; підвищення кваліфікації персоналу підприємств – для забезпечення можливості роботи в умовах новітніх технологій, з новими матеріалами та обладнанням, з метою превентивного впливу на зниження рівня безробіття; професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітного населення, яке направляється Державною службою зайнятості для професійного навчання безпосередньо на виробництві; професійне навчання учнів старшої загальноосвітньої школи, які навчаються за технологічним профілем; надання робітничої кваліфікації студентам вищих навчальних закладів за їх бажанням; професійне навчання громадян, котрі мають намір або потребу здобути первинну професійну підготовку чи змінити вид професійної діяльності.

Основною метою професійно-технічного навчання є підготовка індивіда до виконання професійних функцій в рамках його трудової діяльності. Завданням такого навчання є підготовка фахівця на якомога вищому рівні, що відповідає потребам і запитам виробництва.

Традиційна система професійної підготовки базується на навчальних планах і програмах, що залишаються незмінними впродовж тривалого часу, а основним критерієм виконання програми є не рівень якості підготовлених фахівців, а час, встановлений навчальним планом. Традиційні програми професійного навчання не мають достатньої гнучкості. Вони затягнуті в часі і розраховані, як правило, на навчання, яке триває від одного до трьох років. Внесення коректив у такі програми вимагає великих зусиль. Навчальні плани надаються навчальним закладам централізовано, і часто спектр навчальних дисциплін, їх зміст і тимчасові параметри протягом тривалого часу залишаються незмінними. Це відбувається, незважаючи на те, що умови робочого оточення динамічно змінюються. Глобалізація світової економіки висуває постійно зростаючі вимоги до культури виробництва, технологічної, екологічної і економічної освіченості персоналу підприємств. Природно, що разом з цими вимогами змінюється і зміст професійного навчання.



«Зміст навчання дорослих і освіти дітей та підлітків, – говорить-ся в Гамбурзькій декларації щодо навчання дорослих, – змінюється в залежності від економічних, соціальних і культурних умов та потреб членів суспільства»<sup>231</sup>. Тут треба зазначити, що одним з основних методологічних аспектів модульної технології професійного навчання є принципи і механізми передачі навчальної інформації.

Визначимося, що основним носієм навчальної інформації в будь-якій навчальній технології є спеціальна література. Тобто, зміст навчання передається за допомогою підручників, навчальних посібників, іншої навчальної та довідкової літератури. При цьому підручник лишається головним носієм навчальної інформації. Щодо цього, то Ю. Комаров наголошує: «Підручник – основна навчальна книжка, що містить ключові відомості з предмета...Сучасний підручник – це явище універсальне. Крім основного набору фактів, понять, дат і тому подібного він повинен містити і комплект різноманітних додаткових матеріалів, а також пропонувати різні стратегії їх використання»<sup>232</sup>.

Фахівці з підручникотворення виокремлюють три основні параметри, за якими визначається якість підручника: змістовий, методичний та технічне виконання. До змістового відносять авторський текст, до методичного – системи завдань, способи організації тексту, ілюстративного матеріалу тощо. До технічного виконання належить оформлення, способи виділення інформації, довідкові матеріали, якість поліграфії. У той же час, педагоги, які працюють у галузі професійної освіти, з досвіду знають, що велика кількість учнів, у тому числі й дорослих, часто не розуміють прочитаного в підручнику через незрозумілість та безсистемність викладення матеріалу. А саме це і має сприйматися як один з головних критеріїв якості підручника.

Академіку С. Гончаренку належить вислів: «Одна з головних ознак підручника – системність. Безсистемність викладеного у підручнику веде до безсистемності мислення». Доктор пед. наук, член-кореспондент АПН України В. Радкевич у виступі на науково-практичному семінарі з проблем підручникотворення зауважила, що «підручник для професійно-технічної освіти треба розглядати як навчальну книгу, що інтегрує всі аспекти, котрі стосуються професійної компетентності»<sup>233</sup>. Таким чином, зміст підручника повинен бути

<sup>231</sup> *Гамбурзька* декларація об обучении взрослых [электронный ресурс]. – Режим доступа:

[www.znanie.org/docs/](http://www.znanie.org/docs/). – мова рос.

<sup>232</sup> *Комаров Ю.* Спроба цивілізованого підручника [електронний ресурс]. – Режим доступа:

[http://uabooks.info/ua/book\\_market/](http://uabooks.info/ua/book_market/). – мова укр.

<sup>233</sup> *Радкевич В. О.* Доповідь на семінарі з проблем підручникотворення Інституту ПТО НАПН України 2012 р.

системним, відповідати сучасним вимогам якості, містити адекватну інформацію, необхідну для формування всіх аспектів професійної компетентності. Текст підручника має бути зрозумілим і легко сприйматися учнем. Можна також визнати, що таким же вимогам мають відповідати інші дидактичні матеріали.

Отже, можна стверджувати, що якість дидактичного матеріалу, тобто його зміст і відповідність вищевикладеним вимогам є одними з головних компонентів формування професійної компетентності у процесі професійного навчання. Водночас, фахівцям відомо й те, що саме якість навчальних матеріалів є однією з найбільш серйозних проблем ринку освітніх послуг. На жаль, через значні економічні проблеми український ринок освітніх послуг донині лишається незабезпеченим необхідною кількістю підручників, котрі відповідали б сучасним вимогам. Підручники та навчальні посібники в традиційній системі підготовки не можуть оновлюватися зі швидкістю, що відповідає змінам, які відбуваються в технологіях, техніці і матеріалах, оскільки вимагають значних ресурсних вкладень, у тому числі, інтелектуальних, фінансових й адміністративних. У той же час тематика програмних складових спрямована на набуття учнями знань, умінь і навичок, необхідних для компетентного виконання робочих функцій, відповідно до сучасних стандартів і вимог.

Модульні навчальні елементи, відповідаючи усім вищенаведеним вимогам до підручника та будь-якого іншого дидактичного матеріалу, значно відрізняються від них. Навчальний елемент тут – це дидактична брошура. Він охоплює одну чи невелику групу споріднених навичок, дискретну частину теоретичної, графічної або технічної інформації.

Навчальні елементи розробляються за результатами функціонального аналізу діяльності, разом з програмними та методичними матеріалами складаються в модульні навчально-методичні пакети. Такий пакет є своєрідним підручником для оволодіння професією чи окремим видом роботи. Він точно відповідає вимогам роботи – технології, техніці, інструментам, матеріалам у їх сучасному стані, а також вимогам якості, що ставляться перед сучасним підручником.

Навчальний пакет несе 100 відсотків інформації щодо професії. Зміст кожного окремого навчального елемента легко адаптувати до змін, що відбуваються у технологіях, техніці, матеріалах тощо. Таким чином зміст сукупності навчальних елементів, тобто модульного навчально-методичного пакета, постійно підтримується в актуальному стані.

Навчальна інформація, наведена в такому дидактичному матеріалі, легко сприймається учням. Системність і послідовність викладення матеріалу, його детальна відповідність змісту роботи забезпечує

швидке надбання учнем знань, стійких професійних навичок та професійної компетентності. Цьому ж сприяє і діяльнісний підхід, що є одним з основних методологічних принципів модульної технології професійного навчання. Це означає, що набуті учнем навички забезпечують йому здатність виконувати робочі завдання на заданому рівні кваліфікації, у відповідності до стандартних вимог професійної компетентності на даному робочому місці, такими, як: якість продукції/ послуг, виконання вимог і норм безпеки, норм часу, релевантного ставлення до праці, уміння працювати в колективі, прийняття правильних рішень у стандартних і нештатних ситуаціях з обов'язковим прогнозуванням їх наслідків, відповідальності тощо.

Визначальним методологічним аспектом модульного професійного навчання є те, що модулю надається власна цінність, незалежно від більш широкого поняття кваліфікації, частину якого він відображає. У будь-якому разі, модульний підхід забезпечує високий ступінь доступності й гнучкості професійного навчання. Крім того, модулі трудових навичок як навчальна система забезпечують найбільш високий рівень чутливості і реагентності на зміни, що відбуваються в економічному, соціальному, технологічному і технічному просторі.

Модулі трудових навичок забезпечують можливість визнання наявності різних, у тому числі, невеликих обсягів навичок, знань й умінь. Це важливо тому, що деколи невеликий обсяг навичок і знань може бути значнішим, з точки зору професійної компетентності. Отже, корисність застосування модульної системи можна розглядати як надання можливості державі офіційного визнання й урахування наявних у робітника різних за обсягом знань, умінь і професійних навичок.

Зважаючи на вищевикладене, можна констатувати, що на розвиток професійного модульного навчання персоналу на виробництві впливають: наявність достовірного прогнозу потреб ринку в кваліфікованих робітниках на загальнодержавному, регіональному, корпоративному рівнях та на рівні розвитку підприємства. Також велике значення мають результати консолідації зусиль відповідних міністерств і відомств, роботодавців, профспілок та науковців у сфері розвитку соціального партнерства та, зокрема, посилення відповідальності за якісну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу на виробництві. Необхідним фактором сталого розвитку професійного модульного навчання персоналу на виробництві є забезпечення його відповідною правовою базою.

Урахування перспектив розвитку економіки України, її інтегрування в світову економіку актуалізовує необхідність забезпечення якісної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу з урахуванням техніко-технологічних змін, що відбуваються на виробництві. Варто також зазначити, що найголовнішими у сфері

професійної підготовки залишаються потреби особистості в отриманні достойної праці. Це передбачає надання можливості кожній людині одержання безперервної професійної підготовки та підвищення кваліфікації упродовж життя. З цією метою має бути створена стала інфраструктура професійної модульної підготовки персоналу на виробництві і в професійно-технічних навчальних закладах.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що основою ефективного функціонування технології модульного професійного навчання виробничого персоналу підприємств є модернізація його навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення. Модульне навчання персоналу на виробництві має базуватися на професійних та освітніх стандартах, системному підході до визначення змісту навчання з урахуванням науково-технічних досягнень та новітніх технологій.

Модульне професійне навчання у своїй основі має компетентнісний підхід. Воно ґрунтується на діяльнісному та особистісно орієнтованому принципах. Відтак, якість підготовки персоналу на виробництві має забезпечуватися прогнозуванням професійно-кваліфікаційної структури підготовки робітничого персоналу підприємств; здійсненням підготовки персоналу у відповідності з міжнародними кваліфікаціями; розробленням стандартів професійної компетентності на професії та види робіт. Модернізація та оновлення матеріально-технічного і науково-методичного забезпечення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників має відповідати вимогам кваліфікаційних змін. Модульна технологія професійного навчання найбільше відповідає принципам неформального та деколи, й інформального навчання. Ця технологія (її принципові особливості) можуть стати ефективною основою якісного оцінювання трудових навичок та професійної компетентності набутих за цими видами навчання. Інструментарій модульного навчання, професійні стандарти та кваліфікації/освітні стандарти стають основою досягнення міжнародного рівня якості підготовки виробничого персоналу. Отже, є необхідною вимога створення незалежної системи оцінювання якості професійної підготовки робітників відповідно до міжнародних вимог якості. Стає необхідною вимога розроблення спектра освітніх послуг відповідно до потреб виробництва на державному, регіональному та корпоративному рівнях займалися винятково спеціально підготовлені фахівці, які зможуть виконувати цю роботу з урахуванням вимог ринку праці до обсягів та напрямів професійної підготовки у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили на державному, міжнародному та регіональному рівнях. Обов'язковим заходом стає законодавче забезпечення стимулювання роботодавців у створенні умов для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств. Одним з ключових факторів сталого функціонування

системи модульного професійного навчання є розвиток соціального партнерства в організації і здійсненні професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві.

Ключовими чинниками, що спонукають до впровадження і вдосконалення в Україні професійного модульного навчання персоналу на виробництві, є: демографічні зміни (зменшення народжуваності та кількості населення працездатного віку); поглиблення суперечностей між зростанням попиту підприємств на висококваліфікованих робітників та наявним рівнем їхньої загальноосвітньої і професійної підготовки; зниження якості робочої сили внаслідок старіння та вибуття висококваліфікованих робітників зі сфери виробництва; розвиток виробництва на основі впровадження нової техніки, новітніх технологій і матеріалів; підвищення вимог роботодавців до рівня професійної компетентності робітників; зростання ролі соціального партнерства;

Зміст і основні напрями діяльності, спрямованої на впровадження професійного модульного навчання, конкретизуються з урахуванням вітчизняних і світових тенденцій безперервної освіти, змін на ринку праці, нових соціально-економічних і технологічних потреб та умов інноваційного розвитку виробничих галузей і професійних навчальних закладів.

Для розвитку модульного професійного навчання кваліфікованих робітників необхідним є: об'єднання зусиль науковців, роботодавців, творчих педагогічних колективів; урахування, при розробці конкретних програм навчання, вітчизняних та світових тенденцій освіти упродовж життя, нових соціально-економічних умов, технологічних, екологічних, інших вимог, що складаються в країні; проведення спільних робочих семінарів, науково-практичних конференцій, нарад з питань застосування професійного модульного навчання персоналу за участі науковців, представників Федерації роботодавців України, МОН, Мінсоцполітики, галузевих міністерств та відомств, профспілок; підвищення професійної компетентності інженерно-педагогічного персоналу навчальних підрозділів підприємств, котрий здійснює модульне професійне навчання персоналу на виробництві; внесення істотних змін та доповнень до Положення про організацію професійного навчання незайнятого населення за модульною системою; розробка Положення про організацію професійного модульного навчання персоналу на виробництві з урахуванням вітчизняного та світового досвіду з управління якістю професійної освіти та стандартів професійної компетентності; розробка пакетів модульних навчальних матеріалів та програмно-методичної документації для здійснення професійного модульного навчання персоналу на засадах професійної компетентності.

## РОЗДІЛ 6. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

### 6.1. Професійне навчання безробітних в умовах сучасного ринку праці

Безробіття – це економічне і соціальне лихо, яке для тих, хто залишився без роботи і не може знайти нову, означає втрату соціальних гарантій, зниження рівня життя, знецінення духовних засад<sup>234</sup>. Водночас, це катастрофа, що паралізовує ділову активність дорослої людини та психологічно заважає їй здійснювати вивірені і продумані дії в напрямі планування й розвитку професійної кар'єри<sup>235</sup>.

Ретроспективний аналіз свідчить, що стрімке зростання безробіття в Україні було зумовлене неспроможністю української влади, на відміну від інших країн з перехідною економікою, створити умови для працевлаштування працівників, яких почали масово звільняти з державних підприємств. Майже десять років національний ринок праці відчував на собі глобальні наслідки руйнації системи, побудованої на принципах адміністративно-командної економіки. Тільки в 2001 р. рівень безробіття почав поступово знижуватися з 11,8 % до 6,4 % у 2007 р.<sup>236</sup> Відповідно, зменшилося навантаження на одне робоче місце (із 17 до 4 осіб) та скоротилася середня тривалість безробіття (з 12 до 7 місяців)<sup>237</sup> (станом на 01.04.2014 р. за даними державної служби зайнятості відповідно: 9 осіб і 4 місяці).

Проте, як відомо, офіційні показники не завжди відображають реальний рівень безробіття в державі. Це пов'язано як з різними методиками його обрахунку, так і з неврахуванням в офіційних даних працівників, які перебувають у вимушених відпустках з ініціативи адміністрації, зайнятих не повний робочий тиждень, а також тих, хто з якихось причин не зареєструвався в державній службі зайнятості або нелегально перебуває на заробітках за кордоном (за різними джере-

---

<sup>234</sup> Вєворка М. Социальная политика современного буржуазного общества / М. Вєворка. – М., 1998. – С. 113 -119.

<sup>235</sup> Скульська В. Є. Соціально-економічні чинники розвитку професійного навчання незайнятого населення в сучасних умовах / В. Є. Скульська. // Безперервна проф. освіта у контексті європ. інтеграції: теорія, досвід, прогноз: зб. наук. статей методологічного семінару 17 берез. 2010 р., м. Київ, НАПН України, у 2 ч. / [за ред. В. І. Лугового, Н. Г. Ничкало]. – К.: Пед. думка, 2010. – Ч.1. – С. 167–171.

<sup>236</sup> Ринок праці України у 2007 році: аналіт.-стат. зб. / Держ. центр зайнятості Мін-ва праці та соц. політики України. – К.: ДЦЗУ, 2008. – 299 с.

<sup>237</sup> Там само. – 299 с.

лами чисельність таких коливається від 3 до 8 млн, залежно від пори року).

Соціально-економічна ситуація, в якій нині опинилась Україна, на думку вчених, свідчить, що в найближчій перспективі безробіття серед населення працездатного віку буде зростати. Негативно на стан зайнятості населення впливатимуть такі тенденції, як: зростання глобалізаційних викликів та загроза нової фінансово-економічної кризи; повільне виведення економіки з тіні; збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці внаслідок скорочення кількості робочих місць; наповнення ринку праці некваліфікованими та низько кваліфікованими працівниками; недосконалість адміністративної, пенсійної, податкової реформ; зростання міграційних потоків у зв'язку з воєнними діями на сході України та масовими біженцями, які поповнюють лави безробітних в усіх регіонах.

Одним з перспективних напрямів розв'язання проблеми є професійне навчання безробітних. Ця соціальна послуга забезпечує, крім усього іншого, «...відмову безробітного від бездіяльного спостереження за розвитком ситуації...»<sup>238</sup> та є ключовою характеристикою його соціально-трудової активності, інструментом реалізації державних програм, спрямованих на оволодіння бездіяльним населенням актуальними на ринку праці професіями, відновлення й поглиблення знань, умінь, формування у цих робітників компетенцій, затребуваних роботодавцем.

На даному етапі розвитку українського суспільства професійне навчання безробітних виконує низку соціально-економічних та психолого-педагогічних функцій, зокрема, сприяє: розвитку трудових ресурсів, відтворенню робочої сили, підвищенню професійної і соціальної мобільності; поліпшенню соціального статусу особи, підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці, зниженню психологічної напруги і стресу, зумовлених безробіттям, професійному розвитку та включенню в процес безперервної освіти.

Русійними силами професійного навчання безробітних є як об'єктивні закономірності суспільно-державного розвитку, зумовлені здобутками науково-технічного прогресу, так і, в основному, позитивними соціально-економічними трансформаціями. Недоліки в проведенні реформ в державі призвели до різкого загострення ситуації на ринку праці й підсилюють прагнення безробітних громадян задовольнити свої потреби щодо поліпшення соціального захисту і самореалізації. Саме потреба в останньому, вважає Р. Хевіхарст, спонукає

---

<sup>238</sup> Сумма Т. Социальная защита как производительный фактор / Т. Сумма. – Брюссель, 2001. – С. 73.

особистість до розвитку та зумовлює здійснення нею конкретних кроків у напрямі освоєння нових знань, умінь, навичок<sup>239</sup>.

Враховуючи те, що метою професійного навчання безробітних є підвищення конкурентоспроможності на основі професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відповідно до вимог ринку праці і роботодавців та із врахуванням індивідуальних освітніх потреб особистості, важливим є з'ясування стану та тенденцій ринку праці, а також особливостей освіти дорослих, специфіки безробітних як суб'єктів навчання. Такий підхід відповідає баченню науковцями професійного навчання безробітних як базового елемента інтеграції ринку праці і ринку освітніх послуг.

Здійснений аналіз дав змогу виявити характерні ознаки національного ринку праці. Зокрема, це: переважання неефективної зайнятості (наявність значної кількості робочої сили на неконкурентоспроможних, збиткових підприємствах) та відсутність достатньої кількості висококваліфікованих працівників для розвитку високотехнологічних і наукоємних виробництв; загострення проблеми зайнятості соціально вразливих категорій населення, зростання безробіття серед випускників навчальних закладів усіх рівнів, жінок, інвалідів, осіб віком «45 +»; зниження рівня кваліфікації кадрів у зв'язку з відсутністю взаємозалежності між реальним доходом та професіоналізмом працівника; неможливість оперативного навчання безробітних у зв'язку з продовженням практики їхньої підготовки та перепідготовки за розрядами, що не користуються попитом у роботодавців; відсутність об'єктивної інформаційної бази для виявлення поточних і перспективних потреб ринку праці; недостатньо гнучке реагування системи професійної освіти і навчання на постійну зміну попиту на робочу силу й вимог щодо їх підготовки з боку роботодавців.

Водночас формування сучасного ринку праці в Україні має відбуватися в умовах, коли здібності людини, її кваліфікація, досвід стають товаром, який продається і купується. Звідси йде розподіл ринку праці за освітою і професійним досвідом на висококваліфіковану, низькокваліфіковану та некваліфіковану працю. Відповідно, робоча сила на ринку праці представлена низькокваліфікованими робітниками або особами без професійної підготовки; кваліфікованими працівниками та висококваліфікованими фахівцями, професіоналізм яких здобув визнання у роботодавців. Важливим чинником є поділ ринку праці на первинний і вторинний. Первинний ринок праці об'єднує «престижні» роботи і характеризується стабільною зайнятістю, надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання. Вторинний ринок праці відрізняється високою

---

<sup>239</sup> *Havighurst R.J. Developmental Tasks and Education / R. J Havighurst. – N.Y, 1972. – P. 2.*



плинністю кадрів, нестабільною зайнятістю, низькою оплатою праці, використанням трудомістких технологій тощо <sup>240</sup>.

Проведене нами опитування безробітних з числа слухачів, які навчалися в ПТНЗ, показало, що більшість з них в якості основних вимог до робочого місця висували рівень заробітної плати, умови праці, можливість професійного зростання. Однак більшість робочих місць, що пропонуються центрами зайнятості, є вакансіями вторинного ринку праці. Однією з причин такого стану є те, що питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва в Україні складає близько 9%, тоді як у країнах Європейського Союзу – 45%. Вважаємо, що покращення ситуації з працевлаштуванням безробітних, а також з їхнім очікуваннями щодо результатів професійного навчання має сприяти норма, визначена новим Законом України «Про зайнятість населення» (ст. 24)<sup>241</sup>, а саме: здійснення постійного моніторингу із створення нових робочих місць у межах реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів для працевлаштування безробітних і постійне інформування Кабінету Міністрів України про його результати з метою налагодження конструктивної співпраці з роботодавцями. Дані щодо чисельності безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами та тими, що проходили професійне навчання у 2006–2013 рр., рівень їх працевлаштування наведено в додатках Є, Ж.

Надання безробітним якісних освітніх послуг потребує з'ясування їхніх основних характеристик. Так, узагальнені результати дослідження дали підставу зробити висновок, що в переважній більшості безробітний в Україні це: особа працездатного віку, яка не має роботи, заробітку, не знаходить застосування своїй праці, не працює й незайнята<sup>242</sup>; вимушена соціальна позиція дорослої людини, яка до того як стати безробітною, займала певне соціальне положення в суспільстві, яке її влаштувало і яке вона втратила не зі своєї вини. Відтак, є соціально та економічно не захищеною; суб'єкт ринку праці, який через соціально-економічні трансформації або особисті проблеми виключений з процесу матеріального й культурного виробництва, переживає психологічні та економічні труднощі, пов'язані з теперішнім статусом та неможливістю знайти роботу відповідно до здобутої освіти, професії, досвіду, але активно її шу-

---

<sup>240</sup> Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Товариство «Знання», 2001. – 254 с.

<sup>241</sup> Закон України «Про зайнятість населення» [електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.zakon3.rada.ua/laws/show/803-12>. – мова укр.

<sup>242</sup> Скульська В. Є. Безробітний / В. Є Скульська / Енциклопедія освіти; Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – С. 47.

кає і потребує сприяння суспільства й держави в розв'язанні проблеми свого працевлаштування<sup>243</sup>.

Науковці констатують складність соціально-психологічної ситуації, в якій перебуває людина, котра не може знайти роботу. Так, у психолого-педагогічних дослідженнях учених безробітний розглядається як людина, котра не має чітких уявлень про свою нову соціальну роль, не знає, як поводитися в ситуації безробіття, негативно сприймає себе в новій якості, втрачає оптимістичний погляд на життя й сфокусована, передусім, на своїх переживаннях, а не на пошуку причин ситуації, в якій вона опинилася<sup>244</sup>. Дослідники також зазначають, що в даній категорії громадян спостерігається швидке зростання рівня стурбованості, незадоволення собою та навколишнім середовищем<sup>245</sup>, і виокремлюють три характерні риси безробітного: емоційну, поведінкову та соціальний статус, що визначають його як особистість емоційно невірноважену, неспокійну, з низьким рівнем самоконтролю та заниженою самооцінкою<sup>246</sup>.

Для безробітних характерні постійні психічні стани, які призводять до напруженості, внаслідок чого вони демонструють неконструктивну поведінку, елементами якої можуть бути: агресія, репресія (пригнічення бажань та витіснення їх у підсвідомість), ескапізм (уникнення травмуючої ситуації); регресія (примітивізація поведінки), раціоналізація (спроба виправдати свою поведінку надуманими засобами), сублімація (переключення активності з первинної проблеми, у вирішенні якої їм не поталанило, на діяльність іншого роду, де можна досягти успіху, хай навіть уявного), проекція (перенесення неусвідомлених мотивів поведінки на пояснення поведінки інших); аутизм (самозамикання суб'єкта, його відмежування від спілкування та активної діяльності)<sup>247</sup>. Крім цього, перебування людини тривалий час у стані безробіття призводить до втрати професійно-трудових орієнтацій та

---

<sup>243</sup> Скульська В. Є. Сучасні підходи до професійної орієнтації незаангажованого населення / В. Є. Скульськ // Проф. орієнтація: теорія і практика: наук.-метод. посіб. ; за ред. О. В. Мельника. – Івано-Франківськ: Вид-во «Типовіт», 2011. – Вип. № 2. – С. 84.

<sup>244</sup> Рыкова Е. А. Профессиональное обучение и профориентация незаангажованого населения: учеб. пособие / Е. А. Рыкова. – М.: АПО, 2000. – С. 51.

<sup>245</sup> Герций Ю. В. Взаимоотношения безработных и службы занятости. Эмоциональные ожидания и реальные возможности / Ю. В. Герций, С. Л. Доновский // Проф. потенциал. – 1999. – № 2. – С. 14.

<sup>246</sup> Оше В. К. Длительность пребывания человека в статусе безработного: прогноз возможен / В. К. Оше // Проф. потенциал. – 1999. – № 2. – С. 33.

<sup>247</sup> Психологічне консультування безробітних: метод. посіб. – К.: ІПК ДСЗУ, 1999. – С. 22.

руйнації особистості, тобто поступового переходу в лави маргіналів<sup>248</sup>. Для того, щоб упередити цей процес, безробітним необхідно допомогти переосмислити свій життєвий шлях, здійснити його аналіз з метою визначення смислу та цілей свого життя, внутрішніх можливостей, переоцінити етичні цінності й ідеали<sup>249</sup>. При цьому переосмислення життєвого шляху варто розглядати як психічний стан, визначений мисленням та оцінюванням своєї минулої і майбутньої діяльності, можливості її зміни<sup>250</sup>. Наявність особистих психологічних проблем безпосередньо впливає на готовність безробітних навчатися, тому їхні причини і характер необхідно враховувати у процесі навчання<sup>251</sup>.

Принагідно зазначимо, що останнім часом зросла кількість незайнятих громадян, які мало підпадають під класичний опис безробітних та відрізняються від тих, які переважали на ринку праці до фінансово-економічної кризи 2008 р. Здебільшого, це молоді, ініціативні та підприємливі громадяни, які колись ризикнули взяти на себе відповідальність і створили для себе та членів своєї родини робочі місця. Однак кризові явища в економіці, тиск глобалізаційних викликів, недосконалість податкового законодавства, відсутність дієвої державної підтримки малого і середнього бізнесу, а нині ще й військові дії на сході України призвели до банкрутства та згорання ними підприємницької діяльності. Постраждали й наймані працівники, які мали роботу і готові були ефективно працювати, однак втратили її та продовжують втрачати внаслідок згорання бізнесу.

Як зазначалося, особливу групу ризику серед безробітних складають дорослі люди, перспектива працевлаштування яких цілком залежить від соціально-економічної ситуації в державі, особливостей ринку праці, який впливає на життєдіяльність усіх соціальних систем та готовності навчатися. Водночас безробітний як суб'єкт навчання має свої особливості, зумовлені віком, освітою, досвідом, потребами щодо професійної самореалізації в умовах сучасного ринку праці.

---

<sup>248</sup> Корчевна О. В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ольга Володимирівна Корчевна. – К., 2006. – 227 с.

<sup>249</sup> Леонтьев В. Г. Мотивация и психологические механизмы её формирования / В. Г. Леонтьев. – Новосибирск: Новосибир. полиграфкомбинат, 2002. – 264 с.

<sup>250</sup> Скульська В. Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. / В. Є. Скульська – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 158 с.

<sup>251</sup> Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості: колективна монографія / за ред. канд. психол. наук С. О. Тарасюк – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 312 с.

Беззаперечним є те, що зміна професії призводить до втрати суспільством коштів, вкладених у первинну професійну підготовку людини. Разом з цим в ситуації безробіття професійне навчання можна вважати економічно і соціально виправданим з урахуванням загрози десоціалізації та депривації цієї категорії громадян. Саме тому в нормативно-правових документах професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних визначаються як складові соціальної політики і пов'язуються зі створенням умов та використанням засобів, необхідних для відтворення особистості безробітного як суб'єкта суспільних відносин. Засоби включають як доступ до освітніх послуг, так і профорієнтаційне забезпечення, спрямоване на професійний розвиток і повторну соціалізацію дорослої людини<sup>252</sup>. Т. Заславська розглядає соціальні послуги, в тому числі навчання, як систему державних заходів з підтримки тих соціальних груп населення, котрі опинилися в більш важкому становищі, ніж інші, страждають від специфічних обставин і не можуть їх змінити власними силами<sup>253</sup>. Таким чином, професійне навчання безробітних є не тільки заходом активної політики зайнятості, а й одним з основних об'єктів державної соціальної політики.

Соціальна суть професійного навчання безробітних полягає в тому, що це: соціальна діяльність безробітних як споживачів освітніх (соціальних) послуг, а також навчальних закладів, центрів зайнятості, роботодавців як їхніх постачальників; один із дієвих способів призупинення процесу десоціалізації, маргіналізації та депривації цієї категорії громадян – залучення до навчальної діяльності; система соціальної діяльності, метою якої є повернення дорослої людини до активної соціально-професійної зайнятості задля задоволення суспільно-державних та індивідуальних потреб.

Доцільність навчання, з точки зору соціального захисту безробітних громадян, полягає в тому, що завдяки навчальній діяльності вирішується чимало соціальних проблем, пов'язаних із: взаємозумовленістю професійного навчання і зайнятості; підвищенням готовності людини до професійної самореалізації в умовах ринку праці; набуттям досвіду адаптації до внутрішніх соціально-економічних трансформацій та зовнішніх глобалізаційних викликів. Тобто в разі професійного навчання безробітні можуть не тільки здобути нові або розширити наявні професійні знання і вміння, а й змінити соціальний статус та реалізувати план щодо працевлаштування і подальшого розвитку професійної кар'єри.

<sup>252</sup> Зиятдинова Ф. Г. Социальные проблемы образования / Ф. Г. Зиятдинова. – М.: Рос. гос. гуманитар. ун-т, 1999. – С. 16.

<sup>253</sup> Заславская Т. И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: учеб. пособие / Т. И. Заславская. – М., 2004. – С. 137.

В Україні впродовж тривалого часу спостерігалася позитивна динаміка щодо професійного навчання безробітних. Так, у 2000 р. на замовлення державної служби зайнятості у ПТНЗ й безпосередньо на виробництві навчалася 137,2 тис. осіб або 5,0% від загальної кількості зареєстрованих безробітних. Натомість, у 2007 р., що передував кризі 2008 р., таких було 229,4 тис. осіб або 13,3%<sup>254</sup>. Відповідно, рівень працевлаштування після завершення навчання складав: у 2000 р. – 53,5%, а в 2007 р. – 75,7%. При цьому навчалися безробітні переважно за робітничим професіям. Зокрема, у 2007 р. таких було 79,5% від загальної кількості навчених<sup>255</sup>. Тоді на ринку праці бракувало кваліфікованих робітників з інструментом для роботи на підприємствах металургійної, машинобудівної, добувної, будівельної галузей, а також робітників найпростіших професій. Однією з причин нестачі робітничих кадрів було і залишастись перебування на обліку в центрах зайнятості значної кількості жінок. Дефіцит кадрів відчувають, як правило, галузі економіки, де застосування праці останніх обмежено законодавством. Ініціатива Уряду з розвитку вітчизняної легкої промисловості через зменшення податкового тиску, на нашу думку, має стимулювати роботодавців до створення нових робочих місць та покращити ситуацію як з виробництвом якісних українських товарів, так і з працевлаштуванням та зменшенням довготривалого безробіття серед жінок, насамперед, у депресивних регіонах.

Криза та її наслідки призвели до скорочення кількості робочих місць, а відтак, і до зменшення обсягів навчання безробітних. Зокрема, в 2008 р. на навчання було направлено 245,3 тис. осіб, у 2009 р. – 210,2 тис. осіб; у 2010 р. – 203,3 тис. осіб<sup>256</sup>, у 2011 р. – 215,6 тис. осіб<sup>257</sup>, у 2012 р. – 221,1 тис. осіб<sup>258</sup>. За логікою, зменшення обсягів навчання йде в дисонанс з підходами країн з розвинутою економікою, де, відповідно до кон'юнктури ринку праці, а також здобутої раніше професії, від 1/3 до 2/3 вивільнених працівників змушені пройти перенавчання з метою працевлаштування<sup>259</sup>. Водночас в Україні час

<sup>254</sup> *Ринок праці України у 2007 році: аналіт.-стат. зб.* / Держ. центр зайнятості Мін-ва праці та соц. політики України. – К.: ДЦЗУ, 2008. – 299 с.

<sup>255</sup> *Там само.* – 299 с.

<sup>256</sup> *Ринок праці України у 2009 році: аналіт.-стат. зб.* / Держ. центр зайнятості Мін-ва праці та соц. політики України – К.: ДЦЗУ, 2010. – 271 с.

<sup>257</sup> *Ринок праці України у 2010 році: аналіт.-стат. зб.* / Держ. центр зайнятості Мін-ва соц. політики України – К.: ДЦЗУ, 2011. – 303 с.

<sup>258</sup> *Ринок праці України в 2011–2013 рр.: аналіт.-стат. зб.* / Держ. центр зайнятості Мін-ва соц. політики України [електронний ресурс] – Режим доступу: [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua). – мова укр.

<sup>259</sup> *Савченко В. А. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві* / В. А. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 7. – С. 38.

загострилася проблема заборгованості по заробітній платні, що призвело до зростання пропозиції робочої сили, вимивання престижних робочих місць<sup>260</sup>, збільшення кількості безробітних та необхідності збільшення страхових внесків у разі безробіття (із січня 2009 р. відрахування до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття зросли для роботодавців та застрахованих осіб, відповідно, на 0,3%/0,1% і складають нині 1,6%/0,6%)<sup>261</sup>.

Донині діяльність центрів зайнятості з надання соціальних послуг безробітним громадянам, в тому числі з їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, здійснювалася відповідно до Єдиної технології обслуговування незайнятого населення<sup>262</sup>. Проте дана технологія виявилася недостатньо ефективною в умовах фінансово-економічної кризи. У зв'язку з цим науковцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України було розроблено Технологію надання соціальних послуг центрами зайнятості України<sup>263</sup>, яка, на думку розробників, допоможе усунути наявні суперечності та підвищити ефективність діяльності державної служби зайнятості як інституції, спеціально створеної для соціального захисту безробітних. Водночас, з'явиться можливість вирішити питання, пов'язані з: відсутністю об'єктивної оцінки реального стану ринку праці та прогнозу його розвитку в коротко- та середньотерміновій перспективі; недосконалістю законодавства в частині сприяння зайнятості населення в умовах кризи; низькою ефективністю заходів, спрямованих на мінімізацію безробіття; формальним механізмом соціального партнерства.

Вивчення досвіду країн з розвинутою економікою показало, що більшість з них, навіть в умовах кризи, виявилися здатними ефективно вирішувати завдання, спрямовані на подолання її негативних наслідків. Так, найбільш успішними були держави, які, незважаючи на со-

<sup>260</sup> *Закон України* «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25.12.2008 р. № 799-УІ // Уряд. кур'єр. – 2009. – № 3. – 13 січ. [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua). – мова укр.

<sup>261</sup> *Закон України* «Про зайнятість населення» [електронний ресурс]. – Режим доступу:

[www.zakon3.rada.ua/laws/show/803-12](http://www.zakon3.rada.ua/laws/show/803-12). – мова укр.

<sup>262</sup> *Єдина технологія* обслуговування незайнятого населення, затверджено наказом Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України № 49 від 15.08.2000 р. – К.: ІПК ДСЗУ, 2000. – 528 с.

<sup>263</sup> *Єдина технологія* надання соціальних послуг центрами зайнятості України [електронний ресурс]. – Режим доступу:

[www.ipk-dczu.kiev.ua/folder/et\\_69.doc](http://www.ipk-dczu.kiev.ua/folder/et_69.doc). – мова укр.

ціально-економічні проблеми, зуміли зберегти та наростити кадровий потенціал, необхідний для швидкого відновлення роботи підприємств після виходу економіки зі стану депресії. Досягти цього їм вдалося шляхом реалізації комплексу заходів, спрямованих на: підвищення освітньо-кваліфікаційного потенціалу трудових ресурсів та посилення їхньої мотивації до праці; створення умов для безперервної професійної освіти дорослих; упровадження ефективної системи оцінювання якості підготовки кадрів; розвиток професійного навчання безробітних.

Залучення безробітних до освітніх програм, вважає Е. Сегюн, дає змогу запобігти процесам маргіналізації серед цієї категорії громадян, зменшити ймовірність зростання кризових явищ у суспільстві, зберегти трудові ресурси<sup>264</sup>. Водночас підтримка на державному рівні безробітних громадян, кваліфікаційний рівень яких після завершення навчання відповідає вимогам виробництва, сприяє оперативному вирішенню кадрових проблем підприємств, забезпечить гнучкість щодо використання робочої сили, котра проявляється в підвищенні конкурентоспроможності, мобільності, продуктивній зайнятості, включенні в систему безперервної професійної освіти<sup>265</sup>.

Здійснений нами ґрунтовний аналіз нормативно-правової бази, офіційних статистичних даних, існуючої практики дав змогу визначити основні соціально-економічні чинники, які впливають на розвиток професійного навчання безробітних в умовах сучасного ринку праці. Насамперед, це відсутність: достовірних даних про реальний стан, поточні та перспективні потреби ринку праці в професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили; чітко визначених та законодавчо закріплених вимог до компетенцій працівників конкретних професій, тобто професійних і освітніх стандартів, розроблених на компетентнісній основі; достатньої кількості та відповідної якості робочих місць, що потребують попередньої підготовки кваліфікованих кадрів у зв'язку з відсутністю планів структурної і технологічної перебудови галузей економіки в регіонах України; стійкої мотивації безробітних щодо освоєння нових знань і вмінь, пов'язаної з відсутністю й низькою якістю вакансій, пропозиціями роботи з важкими чи шкідливими умовами праці без відповідного соціального пакета, використанням у технологічному процесі застарілого і небезпечного обладнання, низьким рівнем оплати праці, відсутністю перспектив професійного зростання.

---

<sup>264</sup> *Эрбе Сегюн* Коллективные переговоры и государственная политика занятости во Франции / Сегюн Эрбе // Проблемы теории и практики управления. – 1992. – № 4. – С. 7.

<sup>265</sup> *Там само.* – С. 7.

## 6.2. Теоретико-методологічні аспекти професійного навчання безробітних

Знання, попри багатоаспектність визначень, в узагальненому вигляді, це об'єктивний досвід людства, що може бути представлений як система, яка складається з: *інформаційних знань* (емпіричних, ознайомлювальних), що дають людині загальні уявлення про об'єкти, явища, процеси, котрі відбуваються в навколишньому світі і в самій людині та відображаються в її психіці на рівні сприйняття; *фундаментальних знань* (теоретичних, наукових, аналітичних, методологічних), які допомагають зрозуміти суть об'єктів, явищ, процесів, що відбуваються в навколишньому світі і в самій людині та відображаються в її психіці на рівні мислення і *практичних знань* (операційних, маніпуляційних, конкретних), як алгоритму дій, що відображається в психіці людини як розумова дія і програма діяльності. Знання щодо професійного навчання безробітних не можуть бути повними й об'єктивними без обґрунтування методологічних засад як сукупності концептуальних положень, законів, закономірностей, принципів, що відображають його специфіку.

Сучасний поділ праці вимагає підготовки кадрів за тисячами професій і спеціальностей. Це актуалізовує й водночас ускладнює проблему методології професійного навчання безробітних. Враховуючи цілі навчання цієї категорії слухачів, стає зрозумілим, що знання повинні мати прикладний характер і бути спрямованими на освоєння компетенцій та формування професійно-важливих і особистісних якостей, відповідно до потреб ринку праці та вимог роботодавців. Беззаперечно, такий підхід виправданий, але навряд чи його можна вважати достатнім для відновлення професійного розвитку дорослої людини, яка опинилася в складній ситуації безробіття. Саме тому необхідно звернутися до методологічного аналізу проблеми та розглянути її у контексті специфічної соціально-педагогічної системи.

У попередньому розділі було визначено, що для суспільства і дорослої людини як особистості безперервна освіта є ключовою у контексті її самовдосконалення, саморозвитку і самовиховання. Актуальність і значущість безперервності в професійному навчанні безробітних підсилюється такими чинниками, як: закономірності суспільно-державного розвитку; здобутки в галузі науково-технічного прогресу; поширення глобалізаційних процесів; вимоги щодо задоволення індивідуальних освітніх потреб дорослої людини щодо професійної самореалізації через пристосування до зовнішніх і внутрішніх чинників.

У методологічному сенсі це означає, що професійне навчання безробітних необхідно розглядати як з позиції задоволення вимог виробництва (роботодавців) до професійної компетентності працівника,



так і з позиції особистості, в якій після проходження навчання зростає самооцінка і рівень вимог до майбутнього робочого місця, в тому числі, до умов для безперервного професійного самовдосконалення. Ігнорування потреб дорослої людини може викликати проблеми із самореалізацією, що проявляється у відсутності або втраті бажання працевлаштовуватися на конкретне робоче місце, хоча якраз останнє виступало спонукальним мотивом навчальної діяльності.

Провідне місце в обґрунтуванні методології освіти дорослих займають філософські концепції лібералізму (можливість вільного доступу до навчання); біхевіоризму (навчання як зміна поведінки); прогресивізму (досвід як основа навчання); радикалізму (усвідомлення соціальної ролі освіти) та гуманізму. Відповідно до гуманістичної концепції, мета освіти дорослих полягає в розвитку особистісного потенціалу, тоді як успішність навчання залежить від цілеспрямованості слухача, його готовності й здатності мобілізувати власні зусилля для наполегливої праці над собою, подолання труднощів шляхом самоактуалізації діяльності та самореалізації<sup>266</sup>. Ідеї гуманізму відображені в дослідженнях А. Маслоу, М. Ноулза, К. Роджерса та ін. учених. Зокрема, М. Ноулзом були розроблені методологічні засади андрагогіки як науки про освіту дорослих, обґрунтовано принципи і суть андрагогічного підходу, розроблено андрагогічну модель навчання<sup>267</sup>.

Вагомий внесок у розв'язання питань сучасної методології освіти дорослих внесли: Н. Бідюк, С. Вершловський, М. Галуцинський, Б. Гершунський, М. Громкова, П. Джарвіс, С. Змеєв, О. Капц, В. Кремь, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, М. Ноулз, О. Огієнко, В. Онушкін, В. Подобєд, Ф. Пьоггелер, К. Роджерс, Л. Сігаєва, С. Сисоєва, Т. Тен Хаве, Є. Тонконога, Л. Турос та ін. Завдяки їхнім працям стала можливою реалізація інноваційних наукових ідей та підходів у процесі навчання різних категорій дорослих слухачів. Проте питання методології професійного навчання безробітних залишаються недостатньо дослідженими і потребують системного наукового пошуку у зв'язку з тим, що впродовж тривалого часу дана проблема виступала виключно об'єктом досліджень науковців у галузі соціології, економіки, психології й, практично, не вивчалася як проблема педагогічної науки і практики.

Тенденції розвитку світового й вітчизняного ринку праці, перманентні економічні та фінансові кризи зумовили зростання суперечностей між суспільно-державними вимогами до конкурентоспроможності

<sup>266</sup> Бідюк Н. М. Професійне навчання безробітних у США: теорія і практика / Н. М. Бідюк ; [монографія] / за ред. Н. Г. Ничкало. – Хмельницький: ХмЦНТЕІ, 2009. – С. 75.

<sup>267</sup> Knowles M. S. The making of an adult educator: an autobiographical journey / M. S. Knowles. – San-Francisco: Jossey-Bass, 1989. – 211 p.

робочої сили і рівнем професійної компетентності безробітних; між індивідуальними освітніми потребами останніх в освоєнні знань, умінь, компетенцій, актуальних на ринку праці, та готовністю центрів зайнятості і навчальних закладів (підприємств) надати їм якісні освітні послуги<sup>268</sup>. Розв'язання цих суперечностей потребує ґрунтовних наукових знань, які повинні бути відображені в Концепції розвитку професійного навчання безробітних – документі, спрямованому на створення функціональної, ефективної, гнучкої, орієнтованої на розвиток особистості освітньої системи, метою якої повинно бути забезпечення єдиного науково-методологічного підходу до організації та здійснення навчального процесу, формування мотиваційно-ціннісних орієнтирів, спрямованих на самореалізацію дорослого в умовах сучасного ринку праці.

Актуальність обґрунтування й розроблення нової Концепції зумовлена також розумінням того, що остання не може розглядатися як науково доказова тільки на підставі констатації стану і механізму функціонування системи професійного навчання безробітних як об'єкта педагогічної науки й практики. Для цього його (навчання) необхідно представити як специфічну соціально-педагогічну систему, якій притаманні всі властивості освітніх систем, та здійснити прогнозування її розвитку в майбутньому. Усвідомлення на методологічному рівні професійного навчання безробітних як соціально-педагогічної системи, на нашу думку, є визначальним чинником побудови для вирішення теоретичного фундаменту проблеми.

Філософське тлумачення категорії «система» визначає її як множину пов'язаних між собою елементів, що складають певне цілісне утворення, яке з новими якісними характеристиками, яких позбавлені елементи, що його утворюють<sup>269</sup>. Тобто, в узагальненому філософському розумінні систему можна представити як сукупність взаємопов'язаних та взаємозумовлених елементів, що утворюють певну цілісність, однією з особливостей якої є наявність властивостей, що не можуть бути зведені до суми властивостей елементів. Це означає, що практично кожний з об'єктів, який досліджується, може бути розглянутий як система. Системний об'єкт не може розглядатися як такий, що складається з окремих елементів і зв'язків між ними, його теж не можна пізнати, якщо виділити той чи інший зв'язок. Специфіка системного об'єкта полягає

<sup>268</sup> Скульська В. Є. Професійне навчання безробітних: методол. підходи / В. Є. Скульська // Технології забезпечення якості освіти в держ. управлінні: виклики сьогодення: матеріали другої Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнарод. участю ; м. Київ, 30 листопада 2012 р. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, М. М. Белінської. – К.: НАДУ, 2012. – С. 377.

<sup>269</sup> Афанасьев В. Г. Мир живого: системность, эволюция, управление / В. Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 1986. – С. 42.

в наявності взаємозалежних зв'язків та досліджень цієї взаємозалежності<sup>270</sup>. Кожна система характеризується наявністю зв'язків і відносин між елементами, що її утворюють, й нерозривною єдністю з навколишнім середовищем, у взаємодії з яким система проявляє свою цілісність. Єдність системного об'єкта із середовищем проявляється в тому, що система, яка досліджується, як правило, є елементом системи вищого порядку, а її елементи виступають елементами нижчого порядку.

Для педагогіки винятково важливе значення мають соціальні системи. Енциклопедичне визначення даного поняття підкреслює комплексний і цілісний характер таких систем та звертає увагу на те, що соціальна система – це складно організоване, упорядковане ціле, що включає окремих індивідів та соціальні спільноти, об'єднані різними зв'язками і взаємовідносинами, соціальними за своєю природою<sup>271</sup>. За даною закономірністю, професійне навчання безробітних є підсистемою безперервної професійної освіти, а безперервна професійна освіта виступає підсистемою соціальної системи – суспільства. Таким чином можемо стверджувати, що професійне навчання безробітних є особливим соціальним інститутом, освітньою системою, яка функціонує і розвивається за законами суспільства.

Суспільство як соціальна система постійно розвивається, відповідно розвиваються і підсистеми. Відтак, якщо наслідувати О. Субетто<sup>272</sup> та перенести системо-визначаючі параметри освітніх систем на систему професійного навчання безробітних, то можна зробити висновок, що остання є підсистемою системи вищого рівня – метасистеми. Складові елементи метасистеми є системами нижчого порядку, що утворюють разом її субсистему.

Система професійного навчання безробітних, як і будь-яка інша система, має свої особливості структури, зв'язків та відносин. Її субсистемою є: державна служба зайнятості, яка забезпечує управління системою, організацію професійного навчання, створює умови для професійного самовизначення та формування мотиваційно-ціннісних установок безробітних щодо навчальної і трудової діяльності; навчальний заклад (підприємство) – педагогічна система, в якій відбувається навчальний процес; сукупність принципів, професійно-освітніх стандартів, навчальних планів і програм, на основі яких організовується та реалізовується процес навчання. Зі сторони метасистеми на систему професійного навчання без-

<sup>270</sup> *Профессиональная педагогика: учеб. для студентов, обучающихся по пед. специальностям и направлениям / под ред. С. Я. Батышева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ассоциация «Проф. образование», 1997. – С. 24.*

<sup>271</sup> *Философский энциклопедический словарь / под общей ред. Губского Е. Ф. – М.: Инфа-М, 1997. – 576 с.*

<sup>272</sup> *Субетто А. И. Системологические основы образовательных систем / А. И. Субетто. – М., 1994. – Т.1. – С. 23–25.*

робітних діють зовнішні зв'язки, що змушують її постійно розвиватися, пристосовуватися до «майбутнього». Водночас на систему діють зв'язки з її підсистемами (елементами), що забезпечують можливість функціонування і розвитку. Саме вони забезпечують інваріантну основу розвитку системи, діють на неї з «минулого».

Найважливішими рисами системи є поділ на елементи (компоненти) та її цілісність. Представлення професійного навчання безробітних як цілісної системи, яка має характерні риси окремої частини суспільства, в якій всі елементи взаємопов'язані, взаємозумовлені й функціонують та розвиваються за загальними законами, дає певну методологічну установку щодо її дослідження як освітньої системи<sup>273</sup>.

Сукупність визначених за обраним критерієм елементів становить зміст системи, а сукупність закономірних зв'язків між елементами – внутрішню форму або структуру системи. Кожна система має свої системоутворюючі і класифікаційні ознаки: конкретну мету, завдання, зміст і технологію реалізації, що дають підставу розрізнати їх.

Система професійного навчання безробітних належить до відкритих самокерованих систем, на відміну від закритої системи професійної освіти Радянського Союзу, яка не була зорієнтована на зовнішній результат (потреби соціальних замовників) і, відповідно, не несла жодної відповідальності за свою «продукцію» – якість підготовки кваліфікованих кадрів<sup>274</sup>. Самокерованим відкритим системам притаманні процеси управління (упорядкування з метою приведення її (системи) у відповідність до об'єктивних закономірностей)<sup>275</sup>.

Зміст процесу управління визначається метою. У свою чергу, змістом управління в освітніх системах є цілеспрямована діяльність усіх суб'єктів управління, що забезпечують їх становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування і розвиток. Для професійного навчання безробітних як цілісної освітньої системи мета управління полягає у створенні умов для професійної самореалізації дорослої людини на основі: надання їй практичної допомоги в професійному самовизначенні; формування та розвитку мотивації до навчальної і трудової діяльності; задоволення індивідуальних освітніх потреб особистості щодо вільно обраної зайнятості з перспективою професійного зростання на основі випереджувальної професійної освіти.

---

<sup>273</sup> Лігоцький А. О. Теоретичні основи проектування сучасних освітніх систем: монографія / А. О. Лігоцький. – К.: Техніка, 1997. – С. 24.

<sup>274</sup> Батышев С. Я. Управление профессиональной подготовкой и повышением квалификации рабочих / С. Я. Батышев, А. Г. Соколов, А. И. Рабицкий. – М.: А.П.Р., 1995. – 103 с. – С. 9.

<sup>275</sup> Новик И. Б. Кибернетика: философские и социальные проблемы / И. Б. Новик. – М.: Госкомиздат, 1963. – 25 с.

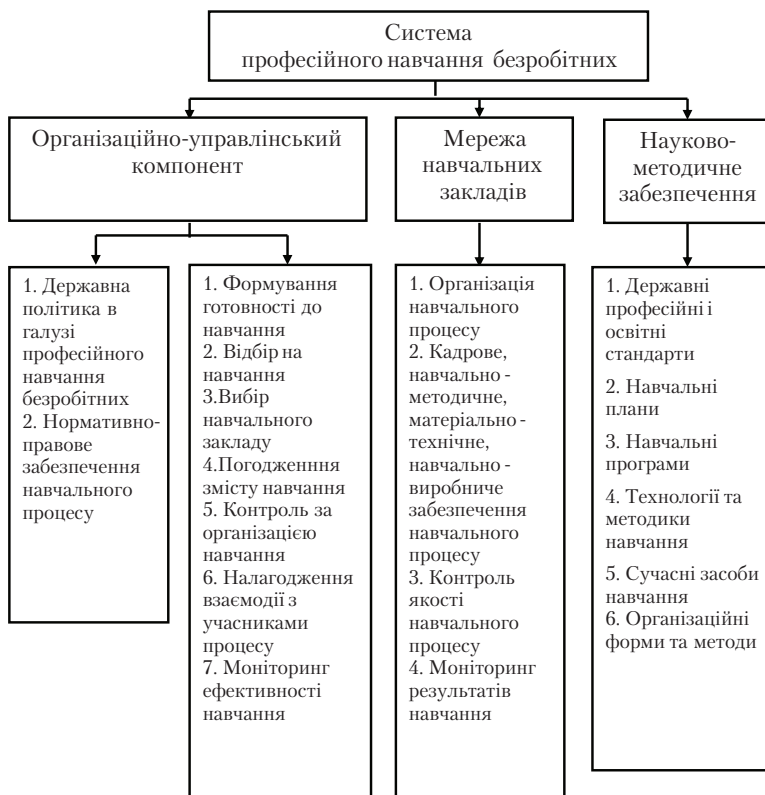


Рис. 6.1. Організаційна структура професійного навчання безробітних як цілісна соціально-педагогічна система (опрацьовано автором)

Прогнозування розвитку системи та її наукова організація передбачають виявлення та дослідження зовнішніх і внутрішніх зв'язків, що дає підставу обґрунтувати функції останньої відповідно до заявлених цілей. Специфіка професійного навчання безробітних як освітньої системи зумовлена зв'язком нового типу «ринок праці–ринок освітніх послуг». Ринок праці не тільки ініціює створення ринку освітніх послуг, перебуваючи з ним у постійній взаємодії, а й забезпечує розвиток останнього.

На ефективність функціонування ринку освітніх послуг впливають як постійно зростаючі вимоги роботодавців до рівня професійної підготовки кадрів, так і глобалізаційні процеси. Відтак, визначальним чинником професійного навчання безробітних як освітньої системи

є її зв'язок із соціальною та економічною галузями. Соціальна галузь зумовлює необхідність відтворення соціальної структури, тобто розвиток продуктивних сил і виробничих відносин через професійну освіту і навчання, що веде до зміни соціальної структури та сприяє розвитку суспільства<sup>276</sup>.

Основною вимогою до навчання слухачів із числа безробітних висувається створення умов для розвитку особистості через її власну конструктивну активність щодо професійного самовизначення та самореалізації. Зв'язок з економічною галуззю проявляється через: якісні зміни в соціальному статусі безробітних громадян, які після завершення навчання змогли знайти роботу; розвиток ринку праці; збереження і розвитку трудових ресурсів та забезпечення їх належної якості.

Важливим у методологічному сенсі є системний підхід. Учені визначають останній методологічною основою професійного навчання безробітних. Для того, щоб справді знайти предмет, потрібно охопити і врахувати всі його сторони, всі зв'язки та опосередкування. Застосування системного підходу в дослідженні професійного навчання безробітних як освітньої системи дає змогу забезпечити облік усіх сторін об'єкта, його зв'язків із середовищем, виявити суть, специфічні риси, властивості, ознаки, визначити цілі, завдання, принципи та функції. Концептуальні ідеї щодо ролі й особливостей застосування системного підходу є в значній кількості педагогічних досліджень, пов'язаних з освітою дорослих. Водночас спостерігається тенденція, згідно з якою, реалізація основних положень системного підходу, моделювання, проектування та управління освітніми системами як методологічних чинників дослідження педагогічних систем постійно зростає.

У зв'язку з цим нам імпонує думка Н. Протасової, яка вважає, що реалізація системного підходу в системі освіти дорослих дає підставу виокремити компоненти та виявити рушійні сили розвитку системи, в тому числі: визначити цілі функціонування, що детермінуються соціальним замовленням, вимогами ринку праці; розробити перелік освітніх програм і визначити організаційні форми, методи й технології навчання; виявити суб'єкти та об'єкти навчального процесу; визначити умови, що забезпечують діяльність системи, в тому числі, нормативно-правове, науково-методичне, навчально-матеріальне, кадрове, інформаційне, фінансове забезпечення<sup>277</sup>.

Однією з методологічних проблем професійного навчання безробітних як соціально-педагогічної системи, складової безперервної професійної освіти дорослих є стан нормативно-правового забезпе-

<sup>276</sup> Лігоцький А. О. Цит. праця.

<sup>277</sup> Протасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації: навч. метод. посіб. / Н. Г. Протасова. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.

чення. Недосконалість законодавства, часто його декларативний характер, не підкріплений реальним механізмом упровадження, є однією з причин розриву зв'язків між постачальником (виробником) освітніх послуг та кінцевими споживачами – безробітними і роботодавцями.

Ключовим питанням методології навчання цієї категорії громадян є визначення системи принципів як основних постулатів щодо формування якої є розуміння того, що безробітні – це дорослі люди, які мають певні соціально-економічні та психологічні труднощі щодо професійної самореалізації, і є суб'єктами навчання. З іншого боку, – якість і результативність їх навчання залежать від досвіду й закономірностей, відображених у принципах, які «... не можуть бути виведені з якогось конкретного закону чи закономірності, але «...визначені системою ідей, цілей, завдань, функцій, основними положеннями концепцій безперервної освіти та освіти дорослих, їх особливостями як суб'єктів навчального процесу»<sup>278</sup>. Система принципів може змінюватися й удосконалюватися із врахуванням постійно зростаючих вимог суспільства та роботодавців до рівня підготовки робочої сили, розвитку науки і техніки, впровадження в навчальний процес передових ідей у галузі освіти дорослих. Відповідно, відбір принципів має здійснюватися за критерієм доцільності їх застосування у професійному навчанні безробітних як цілісної соціально-педагогічній системі.

Інтенсифікація методологічного супроводу професійного навчання безробітних вимагає уточнення і розширення існуючого понятійно-термінологічного апарату, що зумовлено як появою нових понять, пов'язаних з осучасненням нормативно-правової бази в галузі зайнятості й освіти населення, трансформацією професійної освіти в ринок освітніх послуг, його інтеграцією в ринок праці, розвитком безперервної професійної освіти, так і особливостями безробітних як суб'єктів навчального процесу.

З огляду на зазначене, завданням нової термінології є: розкриття змісту соціально-економічного та психолого-педагогічного мислення щодо становлення, функціонування і розвитку системи з урахуванням соціально-економічних та освітніх реформ в Україні і в освіті дорослих, особливо безробітних; розширення галузі пізнання, відповідно до основних функцій, в тому числі розвивальної. Системний підхід до визначення основних категорій і понять потребує ґрунтовного опрацювання наукових праць зарубіжних та вітчизняних учених, чинних нормативно-правових документів, науково-довідкової літератури. Тільки так у науковому й методологічному сенсі можна розкрити специфіку професійного навчання безробітних та не допустити різного тлумачення

<sup>278</sup> Протасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації: навч. метод. посіб. / Н. Г. Протасова. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – С. 36.

одних і тих же понять. Відповідно, обґрунтування особливостей професійного навчання безробітних як педагогічної проблеми потребує тлумачення суті поняття «*професійне навчання*». Бібліографічний аналіз показав, що останнє може бути використане будь-якою освітньою системою, зорієнтованою на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації дорослих, незалежно від рівня і профілю освіти. Визначення даного поняття можна знайти в міжнародних документах, зокрема, в Рекомендаціях № 117 Міжнародної організації праці «*Рекомендації щодо професійного навчання*»<sup>279</sup>.

Не залишилися осторонь проблеми й вітчизняні вчені. Так, І. Терюханова під професійним навчанням розуміє будь-які систематичні дії, що здійснюються людьми, які мають завершений початковий цикл безперервної освіти з метою зміцнення своїх знань, умінь, навичок, оцінок і розвитку взаємовідносин з навколишнім соціумом для того, щоб ефективно виконувати свої професійні обов'язки<sup>280</sup>. Українська дослідниця О. Грішнова вважає, що *професійне навчання* – це важлива галузь суспільно-корисної діяльності, що сприяє переходові до якісно нового стану зайнятості<sup>281</sup>. Вчені В. Савченко, Н. Павловська, В. Герасимчук, В. Покришук доводять, що це – відносини, які склалися між закладом освіти (підприємством) та споживачами освітніх послуг у зв'язку з навчанням професії<sup>282</sup>. Натомість російська вчена О. Рикова зазначає, що це, насамперед, навчання професії, де ефективність засвоєння знань і вмінь пов'язана з наявністю в людини професійних якостей, схильностей та здібностей до роботи у відповідній галузі виробничої діяльності<sup>283</sup>. Професійне навчання – також «...навчальна діяльність дорослої людини, спрямована на задоволення потреб у знаннях і вміннях»<sup>284</sup>. Тлумачення даного поняття потребує також його

<sup>279</sup> *Рекомендації* № 117 Міжнародної організації праці «*Рекомендації щодо професійного навчання*», схвалені Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 6 червня 1962 р. // *Людина і праця*, 1998. – № 8. – С. 54–60.

<sup>280</sup> *Терюханова І. М.* Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Ірина Миколаївна Терюханова. – К., 2002. – 20 с.

<sup>281</sup> *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – С. 3.

<sup>282</sup> *Савченко В. А.* Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян / В. А. Савченко, Н. О. Павловська, В. І. Герасимчук, В. О. Покришук. – Кременчук, 1997. – С. 59.

<sup>283</sup> *Рикова Е. А.* Профессиональное обучение и профорIENTATION незанятого населения: учеб. пособие / Е. А. Рыкова. – М.: АПО, 2000. – С. 59.

<sup>284</sup> *Вершловский С. Г.* Образование взрослых: опыт и проблемы / С. Г. Вершловский. – М.: Знание, 2002. – С. 7.



зіставлення з поняттям «професійно-технічне навчання», визначеним у Законі України «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), згідно з яким професійно-технічне навчання є складовою професійно-технічної освіти, що передбачає прискорене формування в громадян професійних умінь й навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт, та забезпечує здобуття особою професії відповідно до її інтересів і здібностей. У Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки<sup>285</sup> розширено й доповнено зміст поняття, зокрема зазначено, що мета професійно-технічного навчання полягає в задоволенні потреб особистості й суспільства в якісних освітніх послугах із врахуванням вимог ринку праці; створенні умов для підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів за робітничими професіями. На відміну від професійно-технічної освіти, професійно-технічне навчання не має чітко вираженого виховного процесу, здійснюється у стислі терміни і передбачає практичну спрямованість процесу навчання. На нашу думку, використання даного поняття коректне в контексті надання освітніх послуг дорослому населенню<sup>286</sup>, розширює розуміння суті професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва і дає змогу виявити його відмінності від первинної професійної підготовки молоді в професійно-технічних навчальних закладах.

Актуальною проблемою є розроблення Концепції розвитку професійного навчання безробітних, спрямованої на забезпечення продуктивної зайнятості населення, підвищення рівня професійної підготовки, інноваційний розвиток галузей економіки, функціонування сучасного ринку праці, врахування наслідків таких глобалізаційних процесів, як: конкуренція, інтеграція, інформатизація суспільства, широкомасштабне впровадження профорієнтаційних послуг як умови збереження й ефективного використання трудових ресурсів тощо.

Основною метою нової Концепції має стати визначення основоположних принципів професійного навчання безробітних як складової безперервної професійної освіти дорослих. Це дасть змогу забезпечити ефективне використання трудового потенціалу особистості та сприяти підвищенню її соціальної і професійної мобільності на динамічному ринку праці України. Водночас постає завдання щодо: визначення основних напрямів і пріоритетів професійного навчання безробітних; створення оптимальних умов для його розвитку як освітньої системи; сприяння усіма можливими способами й методами врахуванню в на-

<sup>285</sup> Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 176. – 23 верес.

<sup>286</sup> Скульська В. Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. / В. Є. Скульська – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 158 с.

вчальному процесі індивідуальних освітніх потреб і можливостей безробітних як дорослих слухачів; удосконалення нормативно-правової, науково-методичної та матеріально-технічної бази; визначення основних критеріїв оцінювання ефективності навчання; перегляд і впровадження сучасних принципів вибору навчальних закладів для навчання безробітного населення, в тому числі реформування системи їх ліцензування; розроблення й наукове обґрунтування напрямів подальшого розвитку системи відповідно до потреб економіки, насамперед, підприємств, які працюють в умовах високотехнологічного виробництва; сприяння роботодавцям щодо організації випереджувального навчання осіб, які опинилися під ризиком вивільнення; формування соціального замовлення на навчання безробітних із врахуванням вимог роботодавців до їх освітньо-професійного рівня та координація обсягів і напрямів їх підготовки у професійних навчальних закладах відповідно до потреб регіональних ринків праці.

Нормативне й організаційно-методичне забезпечення реалізації Концепції потребуватиме, зокрема: ґрунтовного аналізу вітчизняної нормативно-правової бази, а також документів, розроблених міжнародними організаціями в галузі професійної освіти і навчання дорослого населення для потреб ринку праці та впровадження основних положень, що можуть бути ефективно реалізовані в Україні; розроблення науково-методичного забезпечення, яке передбачає: розроблення комплексного плану науково-методичних розробок з проблем розвитку й ефективного використання професійного потенціалу особистості в суспільстві через навчання; впровадження адаптованої до особливостей дорослих технології навчання безробітних у професійних навчальних закладах та в умовах виробництва; формування переліку науково-методичних розробок для навчання дорослих слухачів; формування системи безперервної професійної освіти з урахуванням європейських стандартів; створення незалежної експертної ради з експертизи науково-методичних розробок у галузі професійної освіти і навчання дорослих; створення комунікаційної системи, спрямованої на впровадження дистанційного професійного навчання безробітних, зокрема розроблення стандартів дистанційного навчання; створення системи підготовки та підвищення кваліфікації профільних спеціалістів центрів зайнятості і педагогічних працівників, які навчають дорослих як андрагогів.

Упровадження зазначених заходів допоможе усунути суперечності, що гальмують розвиток професійного навчання безробітних, та сприятиме відновленню системи безперервного професійно-економічного навчання кадрів.

### 6.3. Професійне навчання безробітних у системі безперервної освіти

Результати здійснених нами попередніх досліджень показали, що професійне навчання безробітних – це інтегрована система<sup>287</sup>, яка, з одного боку, є елементом соціально-економічної системи (одним із напрямів активної політики зайнятості, інструментом регулювання ринку праці, механізмом соціального захисту громадян)<sup>288</sup>; з іншого – складовою безперервної освіти. Отже, на дану систему впливає множина чинників ринку праці та поширюються принципи і закони функціонування освітніх систем<sup>289</sup>.

Вивчення наукових праць, нормативно-правових та офіційних міжнародних документів у галузі професійної освіти й зайнятості дорослого населення, матеріалів монографій, наукових статей, статистичних і аналітичних матеріалів Міністерства соціальної політики України, Державного центру зайнятості, Міністерства освіти і науки України також допомогло з'ясувати, що останнім часом зростає кількість науковців, які обирають об'єктом свого наукового пошуку професійне навчання безробітних. Певного розвитку набули нормативно-правова та навчально-методична бази. Проте даний напрям залишається недостатньо вивченим як проблема педагогічної науки і практики та потребує системних фундаментальних і прикладних наукових досліджень, спрямованих на обґрунтування теоретичних, методологічних, дидактичних, методичних засад професійного навчання безробітних як складової безперервної освіти. Водночас, дослідження даної проблеми є міждисциплінарним і охоплює, крім педагогічної науки, питання психології, соціології, економіки. Відтак, ми у своєму науковому пошуку спиралися на фундаментальні концепції, підходи, ідеї та висновки, викладені в працях вітчизняних і зарубіжних учених з питань: філософії освіти (В. Андрущенко, В. Богданов, Б. Гершунський, І. Зязюн, С. Клепко, В. Кремень, В. Кудін, В. Лутай та ін.); безперервної освіти та інтеграційних процесів у професійній освіті (С. Батишев, А. Беляєва, С. Гончаренко, Р. Гуревич, Т. Десятов, В. Загвязінський, Н. Нічкало, О. Новіков, П. Новиков, В. Радкевич та ін.); прогностичного моделювання освітніх систем (М. Алексєєв, В. Беспалько, О. Лебедев, А. Лігоцький та ін.); теорії особистості (Б. Ананьєв, Г. Балл, Л. Виготський, А. Маслоу, В. Рибалка та ін.); психології професійної освіти (О. Бодальов, І. Зимня, Ю. Кулюткін,

<sup>287</sup> Скульська В. Є. Цит. праця.

<sup>288</sup> Терюханова І. М. Цит. праця.

<sup>289</sup> Шеметов В. В. Результативність професійного навчання безробітних і незайнятих громадян / В. В. Шеметов, П. Н. Новиков. – М.: РГатиЗ, 2000. – 268 с.

А. Леонт'єв, А. Маклаков та ін.); теоретико-методологічних підходів до освіти дорослих (С. Болтівець, С. Вершловський, М. Громкова, Г. Даркенвальд, В. Дрейвс, С. Змеєв, І. Колеснікова, Л. Лесохіна, Л. Лук'янова, М. Ноулз, В. Онушкін, В. Подобед, Н. Протасова, Л. Сігаєва, О. Тонконога та ін.); соціально-психологічних характеристик безробітних (А. Алексєєва, О. Киричук, О. Корчевна, С. Петунова, С. Тарасюк та ін.); професійної орієнтації, адаптації і психологічної підтримки безробітних (А. Арзамасцев, І. Вільш, Є. Климов, Л. Ляміна, Ю. Павлов, М. Пряжніков, В. Синявський, Б. Федоришин та ін.); психолого-андрагогічних особливостей професійного навчання безробітних (Н. Бичкова, О. Гончар, А. Давидочев, Ю. Деражне, А. Конюхов, К. Кязимов, О. Рикова, Н. Савченко та ін.); підвищення андрагогічної компетентності спеціалістів центрів зайнятості й педагогічних працівників (Т. Браже, Д. Джонсон, А. Зубко, Ю. Калиновський, Л. Капченко, О. Пехота та ін.); економічних аспектів професійного навчання безробітних та його зв'язку з ринком праці (С. Бандур, О. Грیشнова, Л. Козлова, Ю. Маршавін, О. Могильний, В. Савченко, І. Терюханова, В. Шеметов та ін.); соціальних проблем освіти і безробіття (Т. Василькова, Т. Заславська, Т. Зіятдінова, М. Туленков та ін.); інноваційних технологій навчання дорослих А. Алексюк, С. Сисоєва та ін.); зарубіжного досвіду навчання дорослих (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, Н. Бідюк, О. Огієнко, Л. Пуховська, Л. Сущенко та ін.).

Принципове значення для дослідження проблеми професійного навчання безробітних у системі безперервної освіти має Концепція безперервної освіти з усіма її перевагами: гнучкістю, різноманітністю форм, методів, технологій, доступністю в часі і просторі, підходами вчених до способів і напрямів її реалізації<sup>290</sup>. Суть Концепції, представленої на форумі ЮНЕСКО в 1965 р. видатним теоретиком у цій сфері П. Ленграндом, полягає в тому, що дорослій людині «... потрібно створити умови для повноцінного розвитку і всебічної діяльності впродовж життя на різних етапах її професійного становлення й розвитку, починаючи з вибору галузі професійної діяльності – і до постпрофесійного етапу життя»<sup>291</sup>.

Однак безперервну освіту «... як керівну конструкцію для нововведень та реформ в освіті...» було визнано тільки в 1972 р. на XX

---

<sup>290</sup> Скульська В. Є. Професійне навчання безробітних: методол. підходи / В. Є. Скульська // Технології забезпечення якості освіти в держ. управлінні: виклики сьогодення: матеріали другої Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнародною участю, 2011. – С. 377.

<sup>291</sup> *Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: [монографія]* / В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень та ін. ; за ред. В. Г. Кременя. – К.: Наук. думка, 2003. – С. 17–18.

Генеральній конференції ЮНЕСКО)<sup>292</sup>. При цьому метою її було проголошено цілісний розвиток людини як особистості, підвищення рівня її трудової і соціальної адаптації в умовах динамічних змін, ефективне використання здібностей та можливостей. Натомість, результатом безперервної освіти було запропоновано вважати особистість, яка має сформовані індивідуальні освітні й морально-ціннісні потреби і готова до діяльності.

Основою для теоретичного, а пізніше – й практичного розвитку основних положень Концепції безперервної освіти стали 25 принципів, розроблених Р. Деве. Зокрема, це: охоплення навчанням усього життя людини; розуміння освіти як цілісної системи, що включає дошкільне виховання, загальну, професійну, додаткову (паралельну) освіту, в тому числі, підвищення кваліфікації; включення в систему як формальної, так і неформальної освіти, інших її неінституційних форм; горизонтальна інтеграція; зв'язок між предметами, що вивчаються; зв'язок між різними аспектами розвитку людини (фізичними, моральними, інтелектуальними тощо); вертикальна інтеграція: між рівнями освіти, різними соціальними ролями та якостями розвитку особистості; універсальність і демократичність освіти; можливість створення альтернативних структур для отримання освіти); поєднання загальної і професійної освіти; акцентування уваги на самоосвіті, самоуправлінні, самовихованні, самооцінці; індивідуалізація навчання; навчання в процесі життєдіяльності; постійне розширення світогляду; інтердисциплінарність знань, їх якості; гнучкість змісту, методів, засобів, часу і місця навчання; динамічний підхід до навчання як здатність використовувати досягнення науки; удосконалення вміння вчитися; стимулювання мотивації до навчання через створення відповідних умов навчання; реалізація творчого та інноваційного підходів у навчанні; готовність до зміни соціальних ролей; пізнання і створення системи цінностей; поліпшення особистого та суспільного життя на основі особистого, професійного й соціального розвитку; розвиток суспільства, здатного виховувати й навчати; навчання для самореалізації. Водночас, вчений обґрунтував необхідність забезпечення системності принципів освітнього процесу впродовж життя<sup>293</sup>.

Нині науковці розглядають безперервну освіту з позицій: цілей представлення; способів і форм отримання; системи поглядів на освітню практику, що дає змогу дорослій людині постійно збагачувати свій творчий потенціал. Вчені також довели, що безперервна освіта сприяє

<sup>292</sup> UNESCO. The General Conference Adopted a Recommendation on Adult Education // Adult Education Information Notes. – Paris, 1977. – № 1. – P. 34.

<sup>293</sup> *Профессиональная педагогика: учеб. для студентов, обучающихся по пед. специальностям и направлениям / под ред. С. Я. Батышева.* – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ассоциация «Проф. образование», 1997. – С. 62.

як забезпеченню потреб економіки в конкурентоспроможних працівниках, так і створює умови для розвитку і самореалізації особистості.

Для особистості, яка живе в сучасному глобалізованому світі, безперервна освіта є умовою зростання її професіоналізму, загальнокультурного рівня та відкриває можливості «...для постійного поглиблення загальноосвітньої і фахової підготовки, досягнення цілісності та наступності в навчанні і самовихованні, перетворення навчального процесу на такий, що триває впродовж життя»<sup>294</sup>.

Українські вчені-педагоги розглядають безперервну освіту як процес, що відбувається впродовж життя людини, і в якому провідну роль відіграє інтеграція індивідуальних і соціальних аспектів діяльності особистості. Зокрема, Н. Ничкало, визначає безперервну освіту як «...філософсько-педагогічну концепцію, згідно з якою освіта – це процес, що охоплює все життя людини; важливий аспект освітньої практики на різних ступенях системи освіти; принцип організації освіти на загальнодержавному та регіональному рівнях; принцип реалізації державної політики в галузі освіти; сучасна світова тенденція в галузі освіти; парадигма науково-педагогічного мислення»<sup>295</sup>. Науковець звертає увагу на те, що в сучасному світі безперервна освіта виконує соціокультурну, розвивальну, загальноосвітню, компенсаторну, адаптивну та економічну функції.

Вчені І. Зязюн, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник у своїх працях відмічають, що основним завданням безперервної освіти є її соціально-педагогічна спрямованість на створення умов, необхідних для розвитку людини як особистості, її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення його освітнього рівня, забезпечення галузей економіки кваліфікованою робочою силою. Однак для реалізації принципу безперервності необхідно створити відповідні умови навчання впродовж життя та забезпечити функціонування мережі навчальних закладів, які повинні пропонувати освітні проекти і навчальні програми для різних категорій громадян<sup>296</sup>. Останнє потребує розроблення і впровадження в навчальний процес різних педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій, здатних забезпечити на виході заявлені результати навчання.

<sup>294</sup> Ничкало Н. Г. Неперервна освіта // Проф. освіта: словник ; навч. посібник / за ред. Н. Г. Ничкало. – К., 2000. – С. 216.

<sup>295</sup> Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта: міжнар. аспект [монографія] / Н. Г. Ничкало ; за ред. І. А. Зязюна // Неперервна проф. освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К.: Віпол, 2000. – С. 12–13.

<sup>296</sup> Скульська В. Є. Професійне навчання дорослого населення для ринку праці в Данії // В. Є. Скульська // Педагогіка і психологія професійної освіти: зб. наук. праць. – К. ; Львів, 2006. – С. 181–189.

Науковці також зазначають принципову різницю між традиційною освітою від безперервної. Зокрема, Т. Іщенко вважає, що «... традиційна освіта виступає як категорія наслідування для наступного використання, а безперервна – як категорія для змін, удосконалення і розвитку з метою використання в умовах діяльності, що диктується динамікою розвитку економіки, змінами в житті суспільства загалом»<sup>297</sup>.

Як показало дослідження, нині в науковій педагогічній літературі відсутнє єдине тлумачення поняття «безперервна освіта». Остання розглядається науковцями як: навчання впродовж життя; освіта дорослих та безперервна професійна освіта (рис.6.2). *Навчання впродовж життя* включає: інституційну формальну освіту; інституційну неформальну освіту; інформальну освіту.

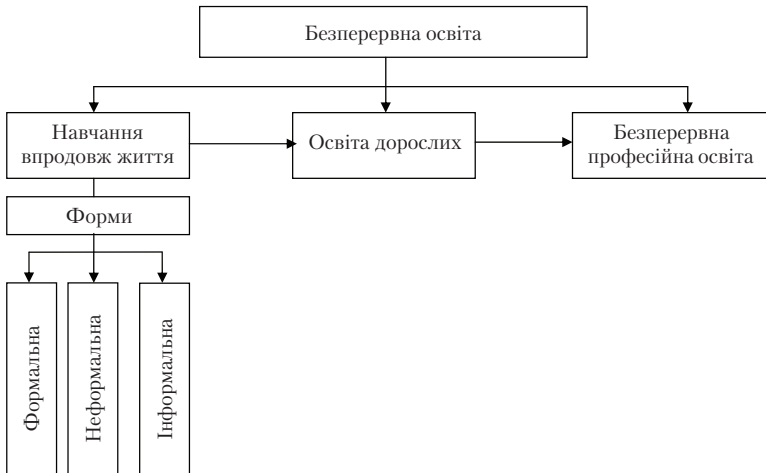


Рис.6.2. Безперервна освіта як поняття педагогічної науки і практики (опрацьовано автором)

*Інституціональна формальна освіта* має визначені та встановлені державою і суспільством форми й передбачає наявність мережі навчальних закладів, які здійснюють навчання відповідно до вимог державних професійних і освітніх стандартів. Класична формальна освіта будується переважно за віковими ознаками, ієрархічно структурована й охоплює початкову, базову і повну загальноосвітню, професійну (професійно-технічну й вищу), а також післядипломну освіту, покликану підвищувати кваліфікацію працівників або сприяти їхній перепідготовці. Характерною особливістю формальної освіти є отримання кваліфікації, підтвердженої документом установленого зразка,

<sup>297</sup> Іщенко Т.Д. Фахове навчання в системі безперервної аграрної освіти: монографія / Т.Д. Іщенко. – К.: Аграрна освіта, 2000. – С. 110.

що дає право займатися оплачуваною професійною діяльністю за спеціальністю, продовжувати і вдосконалювати свої професійні знання та навички впродовж життя.

*Інституційна неформальна освіта* не передбачає отримання формальних кваліфікацій. Ознакою неформальної освіти є відсутність єдиних стандартизованих вимог до результатів навчальної діяльності. Однак такі критерії навчання, як: доцільність, процедура зарахування, форми організації навчального процесу, система оцінювання рівня знань і вмінь, сертифікат про закінчення із зазначенням змісту засвоєних курсів, можуть зберігатися. Хоча неформальна освіта розвивається поза рамками звичайної системи освіти й не передбачає обов'язкового пред'явлення документа, який би засвідчував рівень попередньої освіти, вона має цілеспрямований і систематичний характер. Враховуючи зазначене, навчальні заклади (підприємства), які здійснюють підвищення кваліфікації безробітних без присвоєння кваліфікаційного розряду, можуть бути включені до навчальних закладів неформальної освіти.

*Інформальна, не інституційна або позасистемна освіта* за своєю суттю і змістом є процесом отримання інформації про різні сторони життя з різних джерел і, таким чином, сприяє розумінню як природних, так і соціально-економічних явищ, збагаченню особистісного потенціалу людини, що, власне, й відбувається у формальній та неформальній освіті. Основними видами інформальної освіти є навчання на основі методу спроб і помилок; самоосвіти з метою отримання відповідей на актуальні питання тощо. Принагідно зазначимо, що інформальна освіта не засвідчується документально, її види несистематизовані й вона офіційно не визнається іншими інститутами суспільства<sup>298</sup>.

Поштовхом для наукових досліджень та офіційного визнання *освіти дорослих* стала III Міжнародна конференція ЮНЕСКО, де було сформульовано суть даної категорії та представлено освіту дорослих як комплекс формальних і неформальних організованих процесів, що продовжують освіту, отриману в школах, професійних та інших навчальних закладах, включаючи практичне навчання. У документах Міжнародної організації праці (МОП) зазначається, що розвиток освіти дорослих має здійснюватися комплексно в рамках освіти впродовж життя, яка визнає її цілі, масштаби й охоплює увесь спектр освітніх послуг – від первинної професійної підготовки до безперервної професійної освіти<sup>299</sup>.

---

<sup>298</sup> Бідюк Н. М. Професійне навчання безробітних у США: теорія і практика / Н. М. Бідюк: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. – Хмельницький: ХмЦНТЕІ, 2009. – С. 148.

<sup>299</sup> *Концепція освіти дорослих в Україні* / уклад.: Лук'янова Л. Б. – Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2011. – С. 13.



Українські вчені-педагоги розглядають освіту дорослих як таку, що перетворилася на важливу самостійну освітню підсистему, один із компонентів національної економічної системи. При цьому, вважає С. Сисоєва, необхідно виділити два важливих аспекти:

по-перше, безперервну освіту не можна відділяти від освіти дорослих. Останню варто розглядати як з погляду професійного вдосконалення особистості, потреби в пристосуванні до постійних організаційних, технологічних, економічних змін сучасного світу, так і у взаємозв'язку з проблемами її самореалізації, знаходження нею сенсу власного життя та свого місця в суспільстві, потребами духовного зростання й культурного розвитку;

по-друге, освіта дорослих має бути процесом безперервним. Це передбачає створення відповідних умов та впровадження дієвої системи мотивів і стимулів щодо саморозвитку, самовдосконалення та самовиховання особистості впродовж життя<sup>300</sup>.

Даний підхід співвідноситься з результатами досліджень провідного американського вченого в галузі освіти дорослих М. Ноулза, який у своїх працях зазначає, що «...часовий інтервал основних соціокультурних змін став значно коротший за термін життя окремої людини» і тому «...освіта дорослих має стати безперервною, оскільки отримані знання будуть застарівати ще швидше»<sup>301</sup>, та російських дослідників, які вважають, що основні положення Концепції безперервної освіти варто розглядати як фундамент сучасної масової освіти дорослих<sup>302</sup>.

Таке бачення проблеми можна простежувати також у працях українських учених, які звертають увагу на те, що одним із основних способів запобігання проблемі нестачі знань, необхідних для займання робочого місця, є створення умов для освіти дорослих<sup>303</sup>. Тільки так, вважають науковці, доросла людина може усвідомити реалії сьогодення й адекватно реагувати на глобалізаційні виклики та внутрішні соціально-економічні процеси. Основна відмінність освіти дорослих від освіти молоді лежить у площині освітніх технологій. Дорослі, як правило, вже мають освітній і практичний досвід, здобутий у процесі жит-

<sup>300</sup> Сисоєва С. О. Сучасні інформаційні технології в освіті дорослих / Пед. процес: теорія і практика: зб. наук. праць / С. О. Сисоєва. – К.: Вид-во ПП «ЕКМО», 2004. – Вип. 2. – С. 195.

<sup>301</sup> Knowles M.S. The Modern Practice of Adult Education. – Chicago, 1980. – 240 p.

<sup>302</sup> Онушкин В. Г. Образование взрослых / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев // Энциклопедия проф. образования: В 3 т. / под ред. С. Я. Батышева. – М.: АПО, 1999. – Т.2. – С. 149.

<sup>303</sup> Лук'янова Л. Специфіка освіти дорослих у сучасному суспільстві / Л. Лук'янова // Проф. освіта: ціннісні орієнтири сучасності [текст]: зб. наук. праць ; за заг. ред. І. А. Зязюна. – К. ; Х.: НТУ «ХП», 2009. – С. 221–229.

тедіяльності. Відтак, їхні запити щодо програм професійної підготовки мають прагматичний характер, а освіта обмежена жорсткими часовими рамками. Крім того, в дорослих людей простежується чітко виражена мотивація навчальної діяльності як можливість задовольнити індивідуальні потреби вищого порядку.

У контексті сучасних концептуальних засад освіти дорослих ключовими, на думку української дослідниці Н. Бідюк, є дослідження американських учених Г. Даркенвальда, Дж. Дьюї, Дж. Каунтса, А. Маслоу, Дж. Мезірова, М. Ноулза, Р. Петерсона, Е. Торндайка, якими проаналізовано закономірності розвитку і функціонування освіти дорослих; розроблено теоретичні та практичні засади андрагогіки як науки; обґрунтовано положення, згідно з яким, в основі освіти дорослих як освітньої системи лежать фундаментальні ідеї і теоретичні напрацювання, що визначають спільні підходи й загальноосвітіві тенденції розвитку останньої; визначено складові освіти дорослих, що включає пізнавальну діяльність слухача, його участь у різноманітних освітніх програмах, наявність системи навчальних закладів та установ як для навчання дорослих слухачів, так і андрагогів.

Науковий інтерес становлять науково обґрунтовані припущення вчених, згідно з якими головним завданням освіти дорослих є сприяння всебічному розвитку людини в період її самостійного життя<sup>304</sup>.

Досягненням вітчизняної педагогічної науки є розроблена науковцями Національної академії педагогічних наук України (НАПН України) Концепція освіти дорослих в Україні. Зазначений документ, на нашу думку, варто розглядати як стратегічну програму дій щодо розвитку даного напрямку в державі<sup>305</sup>. Відповідно до основних положень Концепції, освіта дорослих виступає як: процес, що охоплює трудове життя людини та дає їй змогу не відставати від технічних і технологічних змін, реалізувати свій потенціал як професіоналу; ключова ознака навчання громадян для потреб ринку праці; важливий аспект освітньої практики в навчальному закладі та в умовах виробництва; принцип реалізації державної політики зайнятості населення на загальнодержавному і регіональному рівнях; одна з тенденцій у галузі безперервної освіти; інноваційна парадигма науково-педагогічного мислення.

Провідне місце в безперервній професійній освіті належить функціональній складовій, що включає вік людини, її уявлення про професійний розвиток на основі нових знань і вмінь. На думку вче-

<sup>304</sup> Василькова Т. А. Социально-педагогическая работа со взрослыми клиентами / Т. А. Василькова // Проф. образование и проф. обучение незанятого населения / под ред. д-ра пед. наук, проф. П. Н. Новикова. – М.: РГАТиЗ, 2000. – С. 19-25.

<sup>305</sup> Концепція освіти дорослих в Україні / уклад.: Лук'янова Л. Б. – Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2011. – 24 с.

них, безперервна професійна освіта не є лінійною, на відміну від освіти дорослих, і зумовлена швидкою зміною технологій, необхідністю для працівника постійно пристосовуватися до змін у виробництві або змінювати галузь професійної діяльності. Особливості зміни професії зумовлені тим, що, з одного боку, впродовж трудової діяльності людина може отримати декілька професій (спеціальностей); з іншого – змушена постійно підвищувати кваліфікацію задля освоєння компетенцій, необхідних для самореалізації та продуктивної зайнятості.

Водночас з'ясовано, що специфіка цілей безперервної професійної освіти, їх представлення і досягнення пов'язана із соціальним сегментом. Таким чином, зміст поняття «безперервна професійна освіта» цілком відповідає меті професійного навчання безробітних, що не може розглядатися поза соціальним контекстом<sup>306</sup>. Підтвердженням цьому є висновок авторитетного вченого К. Кязимова, який зазначає, що «...система професійного навчання безробітних як складова безперервної освіти, є мережею навчальних закладів та сукупністю освітніх послуг з перепідготовки й підвищення кваліфікації цієї категорії громадян»<sup>307</sup>. Дослідниця О. Рыкова у своїх наукових пошуках зробила висновок, що система професійного навчання безробітних – «...це важливий компонент безперервної освіти, який не підмінює й не замінює жодної з освітніх систем, а тільки доповнює вже існуючі»<sup>308</sup>.

Стихийне становлення ринкових відносин в Україні, інші неконтрольовані державою соціально-економічні процеси призвели до порушення функціональних законів у системі професійної освіти і навчання дорослих, в тому числі, вплинули на розвиток професійного навчання безробітних. На думку В. Афанасьєва, для відтворення освіти як соціальної системи «...необхідно створити умови для дії законів розвитку, зміни якості системи»<sup>309</sup>. Тобто потрібно забезпечити модернізацію системи та її компонентів з метою створення умов для розвитку самостійної, цілеспрямованої, відповідальної особистості, здатної адаптуватися до динамічних змін в економіці, культурі, професійній діяльності<sup>310</sup>. Останнє, вважають російські вчені В. Шеметов

<sup>306</sup> Кязимов К. Г. Социальный заказ на профессиональное обучение / К. Г. Кязимов, А. В. Мышаков // Профессионал. – 1994. – № 3/4. – С. 17.

<sup>307</sup> Кязимов К. Г. Профессиональная подготовка и переподготовка безработных / К. Г. Кязимов. – М.: Издат. центр АПО, 1999. – С. 82.

<sup>308</sup> Рыкова Е. А. Профессиональное обучение и профориентация незанятого населения: учеб. пособие / Е. А. Рыкова. – М.: АПО, 2000. – С. 47.

<sup>309</sup> Афанасьев В. Г. Функции социальных систем / В. Г. Афанасьев // Соц. исследования. – М., 1980. – № 2. – С. 49.

<sup>310</sup> Шеметов В. В. Результативность профессионального обучения безработных и незанятых граждан / В. В. Шеметов, П. Н. Новиков. – М.: РГАТИЗ, 2000. – 268 с. – С. 33.

і П. Новіков, передбачає, що основу професійного навчання безробітних як складової безперервної освіти мають складати «...пріоритети загальнолюдських цінностей, вільний розвиток особистості, свобода й плюралізм у навчальному процесі»<sup>311</sup>. Безперечною умовою модернізації освітньої системи, зазначає Н. Ничкало, має стати зацікавленість й узгодженість усіх її компонентів<sup>312</sup>, а також ідеї гуманізації, гуманітаризації, культуровідповідності та демократизму професійної освіти<sup>313</sup>. Необхідність модернізації системи професійного навчання безробітних як складової безперервної освіти підсилюється, як зазначалося, такими чинниками, як: загрозлива ситуація щодо безробіття в Україні, нереалізовані можливості безробітних щодо самореалізації в умовах сучасного ринку праці. Це, з одного боку, призводить до неефективного використання трудових ресурсів; а з іншого – суспільство та конкретна людина отримують відкладений у часі результат щодо продуктивної зайнятості.

#### **6.4. Особливості професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва**

До найважливіших закономірностей виробничого процесу належить його постійне ускладнення. Останнє зумовлює зростання інтелектуальної складової трудової діяльності. Від працівника дедалі частіше вимагається вміння самостійно приймати рішення у конкретній виробничій ситуації. Ускладнення праці веде до збільшення вимог до професійної підготовки. Відтак, дедалі частіше постає питання про нові види професійної діяльності, професії, спеціальності, їх інтеграції. Водночас відбувається відмирання тих професій, що вимагають «...використання м'язів як рушійної сили для приведення в дію засобів і предметів праці»<sup>314</sup>, та зменшується потреба у вузькопрофільних спеціалістах.

Безробітні, як ніхто інший, потерпають від скорочення терміну придатності раніше набутих знань і вмінь. Їхня недостатня професійна компетентність зумовлена як глобальними процесами, що постійно відбуваються в різних сферах життєдіяльності: розвитком інформа-

---

<sup>311</sup> Там само. – С. 34.

<sup>312</sup> Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: монографія / Н. Г. Ничкало. – К.: Пед. думка, 2008. – С. 12–16.

<sup>313</sup> Гончаренко С. У. Гуманізація освіти / С. У. Гончаренко // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – С. 174.

<sup>314</sup> *Профессиональная педагогика: учеб. для студентов, обучающихся по пед. специальностям и направлениям / под ред. С. Я. Батышева.* – 2-е изд., перераб. и доп. – С. 68.

ційних технологій, упровадженням у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, так й інтелектуалізацією, розширенням галузі прикладання праці. Упровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу потребує не тільки внесення оперативних змін у зміст професійної підготовки, а й формування у безробітних громадян готовності до виробничої діяльності в умовах видозмінених професій і спеціальностей. Тобто перед безробітним як дорослою людиною постає дилема: проявити активність в освоєнні нових знань, умінь, компетенцій, необхідних для продуктивної зайнятості, чи поповнити лави маргіналів та втратити певні соціальні орієнтири. Водночас постає питання заміни принципу «освіта на все життя» принципом «освіта впродовж життя».

Результати дослідження показали, що соціальний статус дорослої людини в суспільстві, передусім, у галузі праці, залежить від рівня її професійної, функціональної та інформаційної компетентності як умови відповідності професійно-важливих і особистісних якостей потребам ринку праці (вимогам роботодавців) та індивідуальним потребам особистості. Водночас виявлено, що в разі безробіття важливу роль відіграє готовність безробітної особи до прийняття ефективних рішень, спрямованих на зміну професії або професійної кваліфікації, здобуття додаткової освіти як можливості відновлення професійного розвитку і подальшого зростання, духовного збагачення, забезпечення матеріального і морально-психологічного комфорту. Адекватна поведінка, на думку І. Колесникової, А. Марон, Є. Колесникової, дає змогу особистості відповідати вимогам сучасного ринку праці, зберігати трудову зайнятість і знаходити роботу, що забезпечує гідний рівень життя<sup>315</sup>.

Принагідно зазначимо, що професійно-кваліфікаційний рівень випускників з числа безробітних, які навчалися у професійно-технічних навчальних закладах, не завжди відповідає вимогам сучасного виробництва. Однією з причин такого стану є те, що більшість нових виробництв зорганізується за західними технологіями, які принципово відрізняються від тих, що вивчаються в навчальних закладах. Викладачі та майстри виробничого навчання у зв'язку з відсутністю дієвого партнерства з роботодавцями часто відособлені від інноваційних процесів на сучасному виробництві, відтак не здатні забезпечити динамізм розвитку професійно-кваліфікаційних характеристик випускників. Однак рівень підготовки випускників є ключовою умовою їх працевлаштування на вільне робоче місце. Їхній шанс щодо продуктивної зайнятості в умовах високотехнологічного виробництва значно менший, ніж у висококваліфікованих працівників з досвідом роботи.

<sup>315</sup> *Основи андрагогики*: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая и др. ; под ред. И. А. Колесниковой. – М.: Академия, 2003. – С. 16.

Для того, щоб зайняти вільне робоче місце, вони мають пройти додаткову підготовку в умовах виробництва. Організація професійного навчання безробітних на підприємстві, яке використовує сучасні технології, сприяє розв'язанню комплексу проблем, пов'язаних з: повільним відтворенням системи безперервного професійного навчання кадрів на виробництві; необхідністю оперативного задоволення поточних потреб підприємств у робітниках відповідного професійно-кваліфікаційного рівня на тлі стрімкого скорочення кількості висококваліфікованих робітників та надання молоддю переваги вищій освіти; постійними змінами у змісті й характері праці, зумовленими впровадженням у виробничий процес нової техніки і передових технологій; збільшенням на ринку праці безробітних з числа випускників навчальних закладів усіх рівнів та дорослого населення віком «45+», які мають відповідний рівень теоретичної підготовки, але не мають навичок практичної роботи<sup>316</sup>.

В Україні до останнього часу спостерігалася тенденція до збільшення кількості підприємств, з якими центри зайнятості укладають угоди на навчання безробітних. У 2002 р. державна служба зайнятості співпрацювала з 875 підприємствами, а в 2009 р. таких було 20812. Відповідно, в 2002 р. пройшли навчання на виробництві 2,5 тис. осіб або 1,1% від загальної кількості зареєстрованих безробітних, а в 2009 р. таких було 73,8 тис. осіб або 54,3%<sup>317</sup>. Незважаючи на це, рівень охоплення безробітних навчанням в умовах виробництва залишається недостатнім, що зумовлено суперечностями між: необхідністю професійного розвитку виробничого персоналу підприємств та можливостями роботодавців самотужки здійснювати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітничих кадрів; вимогами суспільства щодо орієнтації безробітних на поточні потреби ринку праці та недостатньою ефективністю заходів, спрямованих на підвищення їх мотивації до навчання з урахуванням індивідуальних особливостей і потреб цієї категорії громадян; необхідністю удосконалення навчального процесу в умовах виробництва і відсутністю сучасного нормативно-правового, організаційного, методологічного, дидактичного, наукового, навчально-методичного, кадрового забезпечення; очікуваннями суспільства щодо підвищення конкурентоспроможності безробітних та повільним упровадженням у процес навчання організаційних форм, методів, технологій освіти дорослих; необхідністю надання проблемі професійного навчання кадрів в умовах виробництва

<sup>316</sup> Скульська В. Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. / В. Є. Скульська. – С. 15–16.

<sup>317</sup> *Ринок праці України у 2009 р.*: аналіт.-стат. зб. / Держ. центр зайнятості Мін-ва праці та соц. політики України. – К.: ДЦЗУ, 2010. – 271 с.

статусу національно-державного пріоритету і відсутністю системних маркетингових та моніторингових досліджень щодо зростаючих освітніх потреб населення і розвитку системи в цілому; об'єктивною потребою ґрунтового аналізу досягнень світової науки в галузі освіти дорослих для потреб ринку праці й відсутністю системного підходу у використанні результатів досліджень у вітчизняній педагогічній теорії і практиці.

Розв'язання зазначених суперечностей потребує: вивчення міжнародного досвіду, зважаючи на його провідну роль у визначені оптимальних способів вирішення проблеми; обґрунтування теоретичних положень професійного навчання безробітних на виробництві з урахуванням їхніх індивідуальних освітніх потреб і можливостей дорослих людей; розроблення сучасних нормативно-правових документів; використання інноваційних технологій в процесі самовизначення та психологічного супроводу навчальної діяльності; формулювання вимог до андрагогічної компетентності профільних спеціалістів центрів зайнятості і педагогічних працівників підприємств; розроблення дидактичної моделі процесу навчання та педагогічних умов її реалізації; впровадження в навчальний процес сучасного науково-методичного забезпечення.

Для здійснення якісного професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва необхідно, щоб дана освітня система була: відкритою, динамічною, проектно-орієнтованою, реагувала на зміну середовища і запити споживачів освітніх послуг, сприйнятливою до інновацій, керування та економічно доцільною. Проте результати дослідження показали, що система не має належної науково-методичної бази і спеціально підготовлених фахівців для роботи з цією категорією дорослих громадян. Серед основних проблем також: відсутність чітко визначених цілей, принципів і методів, тобто сучасного теоретико-методологічного обґрунтування функціонування й розвитку професійного навчання безробітних як системи освіти дорослих. Так, теоретичну концепцію навчання безробітних нині розглядають через андрагогічний, акмеологічний, інноваційний та інші підходи. Крім цього, недостатня кількість досліджень з питань психології освіти дорослих, їх мотивації, впливу системи безперервної освіти на конкурентоспроможність працівників; відсутність системи підвищення кваліфікації профільних спеціалістів центрів зайнятості, педагогічних працівників навчальних закладів, зорієнтованої на підвищення їх андрагогічної компетентності.

Особливе місце в організації професійного навчання безробітних для роботи в умовах високотехнологічного виробництва належить професійній орієнтації «...як комплексній науково-обґрунтованій системі форм, методів, засобів впливу на особу з метою оптимізації

її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих і особистісних характеристик індивідууму та потреб ринку праці, досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності» та психологічній підтримці громадян<sup>318</sup>.

Доведено, що професійна переорієнтація безробітних є передумовою професійного навчання безробітних, механізмом формування готовності до навчальної діяльності та мотивації до праці. На думку вчених, профорієнтаційні послуги разом з професійним навчанням варто розглядати як колективний засіб соціального захисту цієї категорії громадян. Сучасні технології профорієнтаційного супроводу професійного навчання дають змогу безробітним отримати необхідні професійну інформацію, професійну консультацію та психологічну підтримку і, таким чином, допомагають людині подолати негативні наслідки, зумовлені станом безробіття, успішно орієнтуватися на ринку праці, розвинути мотивацію, спрямовану на активний пошук роботи та працевлаштування через професійне навчання, та зняти стан стресу.

Вчені Л. Авдєєв, М. Міропольська, С. Петунова, Н. Побірченко, Н. Ортікова, О. Рикова, В. Синявський, С. Тарасюк та ін. вважають, що ефективні профорієнтаційні заходи здатні допомогти безробітним усвідомити ситуацію, в якій вони опинилися, об'єктивно оцінити свій професійний рівень, усвідомити необхідність нового професійного самовизначення та навчання. При цьому обсяги і якість профорієнтаційних послуг мають відповідати потребам населення<sup>319</sup>. Ігнорування потреб останнього призводить до труднощів у виборі професії та визнається вченими одним із чинників зростання довготривалого безробіття.

Важливим у контексті психологічної допомоги та підтримки безробітних у стресовому стані, є психологічний супровід як у процесі самовизначення, так і в процесі навчання. Підтвердженням цьому є емпіричні дані вітчизняних психологів: А. Алеєксової, О. Киричука, О. Корчевної, В. Логвиненко. Наукову новизну та практичну значущість має розроблений академіком НАПН України О. Киричуком моніторинг особистісного зростання з подальшим обговоренням результатів тестування з аплікантом. Він сприяє забезпеченню інтенсивної цільової допомоги у самовизначенні та самоактуалізації особистості. Дослідниками О. Корчевною, В. Логвиненко обґрунтовано психологічні чинники формування активності безробітних на

<sup>318</sup> *Положення про організацію профорієнтації населення // Зб. норматив., інструктив. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення / за ред. Л. Г. Авдєєва. – К.: ІПК ДСЗУ, 1997. – С. 31.*

<sup>319</sup> *Сумма Т. Социальная защита как производительный фактор / Т. Сумма. – Брюссель, 2001. – С. 70–75.*



ринку праці, визначено складові позитивної Я-концепції, зокрема, такі, як: відкритість, потреба в пізнанні нового, раціональність, відповідальність, відчуття власної цінності, самоповага тощо. Л. Авдєєвим запропоновано способи та напрями профорієнтаційної роботи в ситуації довготривалого безробіття. Проте недостатньо дослідженими залишаються проблеми, пов'язані з адаптацією безробітних до навчального процесу та робочого місця. На думку російської дослідниці С. Петунової, на кожному етапі ефективність та результативність процесу зумовлені домінуванням окремих особистісних якостей безробітних, а також успішністю проходження фази психологічної перебудови особистості (формування проблемного усвідомлення, пошук виходу з кризи, стану активної діяльності) та емоційним комфортом. Активність безробітних у процесі адаптації до вимог ринку праці та конкретного робочого місця залежить від структурних особливостей їхньої мотиваційної сфери. Натомість, успішність даного процесу взаємопов'язана з рівнем Я-конкурентоспроможності<sup>320</sup>.

Актуальною проблемою розвитку професійного навчання безробітних умовах високотехнологічного виробництва є ефективність навчального процесу. Ретроспективний аналіз показав, що за часів Радянського Союзу ефективність навчання розглядалася, як: педагогічна майстерність викладача, що зумовлюється особистістю педагога, його знаннями та педагогічним досвідом<sup>321</sup>; ефективність засобів навчання, де критерії оцінювання спиралися на методи педагогічних досліджень, пристосованих до специфіки цілей<sup>322</sup>.

Тут необхідно зазначити, що вчені-педагоги виокремлюють поняття «якість» та «ефективність». Так, якість щодо знань розглядається як багатоаспектний аналіз їх засвоєння і використання у практичній діяльності. Однак порівняльний аналіз показав, що більшість дослідників вкладають у ці поняття практично один і той же зміст. Тобто, для професійного навчання безробітних як соціально-педагогічної системи коректно використовувати обидві категорії. Водночас науковці пропонують конкретизувати визначення якості для професійного навчання через введення таких понять, як: «якість освіти», «якість навчання», «якість педагогічного процесу» з такими компонентами, як: «стандарти якості», «експертиза якості», «критерії якості».

---

<sup>320</sup> *Петунова С. А.* Социально-психологические особенности адаптации безработных к современным требованиям рынка труда: дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / Светлана Александровна Петунова. – Чебоксары, 2004. – С. 6.

<sup>321</sup> *Астахов А. И.* Педагогическое мастерство преподавателя высшей школы / А. И. Астахов. – К.: Вища школа, 1982. – С. 140.

<sup>322</sup> *Бабанский Ю. К.* Избран. пед. труды / Ю. К. Бабанский. – М.: Педагогика, 1989. – С. 47.

З позиції діяльнісного підходу якість навчання безробітних можна визначити як ступінь відповідності результатів розвитку слухача його можливостям у відповідній галузі професійної діяльності. При цьому інтегральний критерій якості професійного навчання, на думку російського вченого В. Лазарева, доцільно визначити як здатність людини до самореалізації в обраній галузі професійної діяльності, так і в контексті саморозвитку вцілому<sup>323</sup>. Основними параметрами якості знань, базою для їх оцінювання є: повнота, глибина, оперативність, гнучкість, усвідомлення<sup>324</sup>. До параметрів виміру якості знань науковці включають також освітній стандарт.

Такий висновок зроблено у зв'язку з визнанням стандартизації однією із глобальних тенденцій реформування світової освітньої системи, незалежно від історичних традицій та економічної моделі держав. Проблемою для України є те, що чинні освітні стандарти не відображають достатню кількість показників ефективності (якості) навчання та не враховують вимоги і потреби всіх учасників процесу. На практиці, професійно-технічні навчальні заклади змушені здійснювати підготовку кадрів відповідно до вимог державних освітніх стандартів, які є обов'язковими для всіх навчальних закладів, що здійснюють первинну професійну підготовку та визначають необхідний мінімум знань і вмінь випускника, однак, у переважній більшості, не відповідають вимогам виробництва, оскільки розроблені за застарілими кваліфікаційними характеристиками професій. Так, більшість кваліфікаційних характеристик були тільки перекладені українською мовою. Натомість, їх зміст один до одного відповідає тому, що був наведений в «Единых справочниках квалификационных характеристик профессий», виданих ще за часів Радянського Союзу (1986 р.). Вимоги до типової навчально-програмної документації та педагогічних працівників існували й раніше. Реалії сьогодення вимагають доопрацювання існуючих стандартів із врахуванням орієнтації України на інноваційний розвиток економіки та створення умов для впровадження високотехнологічного виробництва. Європейський Союз неодноразово намагався допомогти Україні запровадити професійні стандарти, засновані на компетенції, але, на жаль, поки що вони залишаються нерезалізованими. У зв'язку з цим постає питання удосконалення існуючих стандартів не тільки з урахуванням первинної професійної підготовки молоді, а й навчання дорослих, в тому числі безробітного населення.

<sup>323</sup> *Лазарев В. С.* Деятельностный подход к пониманию качества профессионального образования / В. С. Лазарев [электронный ресурс]. Режим доступа: [www.ou-link.ru/pub/99vv](http://www.ou-link.ru/pub/99vv). – мова рос.

<sup>324</sup> *Котохов А. М.* Оценка эффективности профессионального обучения безработных граждан в системе среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / А. М. Конюхов – М., 2002. – С. 19.

Проблемним залишається питання матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів, зумовленого, знову ж таки, відсутністю дієвої співпраці з роботодавцями. Як результат – низький рівень практичної підготовки випускників та неможливість зайняття ними після завершення навчання вільного робочого місця. І це попри те, що в умовах модернізації виробництва, орієнтації на кращий зарубіжний досвід професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації має відбуватися в умовах, максимально наближених до конкретних умов. Відтак вважаємо, що варто скористатися досвідом розвинутих країн, зокрема Канади, де створені спеціальні навчальні центри, які готують робітників для роботи на новому обладнанні та за технологіями, котрі тільки впроваджуються у виробництво.

Не секрет також, що існуюча в Україні система ліцензування не дає змоги відікти ті навчальні заклади, які не мають умов для навчання дорослого населення. Тому необхідно розробити єдині вимоги для навчальних закладів які навчають за однією й тією ж професією. Крім цього, стандартизація має не тільки позитивно вплинути на результати навчання, а й сприяти визнанню професійної освіти в Україні поза межами держави. У контексті зазначеного, актуальною проблемою є розроблення Переліку професій для перепідготовки робітників за суміжними професіями. Це дасть змогу значно скоротити терміни навчання й адаптувати навчальні програми до індивідуальних освітніх потреб безробітних.

Важливим для розвитку професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва є створення дієвого механізму, здатного подолати суперечність між постійним зростанням вимог роботодавців до рівня підготовки майбутніх працівників та відсутністю адекватної оцінки якості навчання. Одним з напрямів розв'язання даної суперечності є впровадження відкритих, доступних і таких, що відповідають національним та європейським (міжнародним) стандартам критеріїв і показників (індикаторів) якості освітніх послуг. Основні зміни, пов'язані з оцінюванням якості підготовки кадрів, на думку вчених, відбуваються в межах загальних тенденцій в освіті, це стосується і змін у цілях навчання. Нові цілі передбачають відмову від традиційних підходів, спрямованих на формування знань, умінь, навичок, зосередження на розвитку логічного мислення, вміння вирішувати проблеми різного характеру, набутті комунікативних навичок тощо.

Методологічні аспекти комплексної оцінки професійного навчання безробітних як одного з основних заходів активної політики зайнятості населення висвітлені в дослідженнях Ю. Деражне, К. Кязімова, В. Лазарева, Ю. Маршавіна, П. Новікова, В. Оше, В. Савченка, О. Цимбал, В. Шеметова та інших учених. Ними виявлено проблеми зайнятості та

соціального захисту населення на основі активних заходів; висвітлено соціально-економічні проблеми професійної освіти і навчання в Україні; визначено суть, основні компоненти, форми і зміст ефективного функціонування системи; оцінено масштаби і структуру безробіття в Україні; проаналізовано стан та обґрунтовано умови забезпечення конкурентоспроможності особи на ринку праці<sup>325</sup>; запропоновано напрями вдосконалення державного регулювання системи професійного навчання безробітних, в тому числі, через сприяння останнім у відкритті власної справи<sup>326</sup>; розроблено нові підходи до розрахунку ефективності інвестицій в освіту і професійну підготовку людського капіталу<sup>327</sup>; здійснено порівняльний аналіз розвинутих ринків праці та описано модель українського ринку праці<sup>328</sup>.

Ученими також доведено, що ефективність в освітній системі є поняттям багатовимірним (відображає ступінь узгодження позицій усіх учасників процесу) і багаторівневим (відображає ступінь задоволення очікувань на усіх рівнях – від індивідууму до суспільства в цілому)<sup>329</sup>.

Водночас, дана проблема найменш розроблена в педагогіці, незважаючи на зростання кількості наукових досліджень з цього напрямку. Однак, якщо врахувати специфіку професійного навчання безробітних, зумовлену цілями, термінами, особливостями контингенту, то проблема видається на порядок складнішою. Відповідно до методології Міжнародної організації праці, результатом ефективності професійного навчання безробітних є показник працевлаштування на рівні 55 і більше відсотків за професією, за якою навчався безробітний. Однак у ситуації, яка нині склалася із зайнятістю населення, варто подумати про позитивний досвід Білорусі, яка ефективно використовує субсидовану зайнятість, коли особа, яка після завершення навчання не

<sup>325</sup> Цимбал О. І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / О. І. Цимбал. – К., 2000. – 20 с.

<sup>326</sup> Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.

<sup>327</sup> Бандур С. І. Ринок праці в Україні і ключові проблеми та шляхи їх розв'язання / С. І. Бандур, О. О. Кучинська // Бюлетень Ін-ту підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України. – 2003. – № 1. – С. 3–7.

<sup>328</sup> *Єдина технологія* обслуговування незайнятого населення, затверджена наказом Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України № 49 від 15.08.2000 р. – К.: ППК ДСЗУ, 2000. – 528 с. [www.ou-link.gov/pub/99vv](http://www.ou-link.gov/pub/99vv). – мова рос.

<sup>329</sup> Савченко Н. В. Державне регулювання професійного навчання безробітних в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Наталя Володимирівна Савченко. – К., 2012. – С. 4.

змогла працевлаштуватися або не має досвіду роботи, має можливість здобувати практичні вміння і навички з перспективою подальшого працевлаштування на даному підприємстві.

Цілісний аналіз напрямів підвищення ефективності професійного навчання безробітних здійснено в дослідженні М. Баранова. Автор розробив модель ефективного навчання безробітних у закладах професійно-технічної освіти, сформулював положення щодо освітніх стандартів, які забезпечують необхідний рівень підготовки слухачів, довів можливість їх реалізації для навчання безробітних за умов впровадження у виробництво сучасних технологій та використання в процесі навчання особистісно-компетентнісного підходу як сукупності засобів і методів, спрямованих на розвиток особистісних та професійно-важливих якостей майбутніх працівників<sup>330</sup>.

Враховуючи достатній понятійно-термінологічний апарат, учені змогли виділити кілька підходів, пов'язаних з оцінюванням ефективності навчання: підхід, заснований на загальній концепції ефективності навчання і пов'язаний з предметною галуззю (В. Беспалько, П. Новіков, О. Рикова, В. Шеметов та ін.); підхід, визначений проблематикою професійного навчання дорослого населення для потреб ринку праці (К. Кязимов, Л. Лесохіна, Ю. Маршавін, В. Савченко, І. Терюханова та ін.); соціологічний підхід як можливість оцінювати професійне навчання у контексті соціальних показників (Т. Заславська, Ф. Зіятдінова та ін.).

Відповідно до соціологічного підходу, ефективність навчання є соціальною категорією, яка визначає стан і результативність процесу в суспільстві, його відповідність очікуванням різних соціальних груп у розвитку ключових професійних і життєвих компетенцій. У зв'язку з цим, оцінювання ефективності навчання у педагогічній системі має здійснюватися на основі якісних і кількісних характеристик діяльності навчального закладу (навчального підрозділу підприємства) з надання освітніх послуг безробітним. Зокрема, О. Рикова визначає такі критерії оцінювання ефективності професійного навчання безробітних, як: адекватність обсягів і профілів підготовки кадрів потребам регіонального ринку праці; відповідність навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення навчального процесу цілям навчання і вимогам служби зайнятості; рівень організації навчання, в тому числі, використання педагогічних технологій із врахуванням вимог державних стандартів, ринку праці та роботодавців; результативність реалізації регіональної програми зайнятості<sup>331</sup>.

<sup>330</sup> Баранов Н. П. Повышение эффективности обучения безработных граждан в учреждениях среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Николай Петрович Баранов. – М., 2003. – С. 164–165.

<sup>331</sup> Рикова Е. А. Цит. праця.

Зарубіжні дослідники до останнього часу визначали ефективність навчання як ступінь досягнення поставлених цілей. Однак нині дедалі більше науковців схиляються до думки, що ефективність навчання – це сукупний показник, який включає як параметри результатів навчання з боку слухача, так і відповідність результатів вимогам соціуму. Відтак, ефективність професійного навчання безробітних варто розглядати у контексті цілісності педагогічної, економічної, соціально-психологічної компоненти, що потребує перегляду функцій системи освіти та її підсистем.

До речі, частина вчених різко критикує економічну концепцію в освіті, коли спад виробництва або додатковий економічний приріст визначається як похідна від інвестицій у людину за принципом «витрати – результат». У зв'язку з цим науковці пропонують, крім прямих затрат на навчання, враховувати соціально-педагогічні аспекти, в тому числі такі, як: організація навчально-виробничого процесу, його специфіка та закономірності. Зрозуміло, що останні не підпадають під визначення вартості, але безпосередньо впливають на ефективність/неефективність навчальних витрат. Зарубіжні вчені рекомендують розрізняти також внутрішню ефективність навчання, що визначає, якою мірою навчальний заклад (підприємство) досягає поставлених цілей, і зовнішню – як ступінь задоволення вимог суспільства щодо продукції освіти у структурі попиту на неї з боку ринку праці та роботодавців. Такий підхід дає змогу враховувати не тільки віддачу від виробничих витрат як економічного ефекту<sup>332</sup>, а й педагогічний результат – побічні вигоди, що їх отримує суспільство якісно підготовленими працівниками.

Важливим для забезпечення професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва є впровадження в навчальний процес особистісно-орієнтованого, компетентнісного, діяльнісного та індивідуального підходів (О. Бобієнко, О. Вакуленко, Е. Зеєр, О. Овчарук та ін.). Їх комплексна реалізація в навчальному процесі передбачає, що результатом навчання є як набуття професійних знань, умінь, навичок, сформованість компетенцій, заявлених роботодавцем, так і особистісний розвиток дорослої людини, що характеризується формуванням цілісних видів діяльності і відповідних здібностей.

Водночас зростає роль нових технологій і методів освіти дорослих, які стимулюють самостійність, творчу активність, інформаційно-комунікаційну культуру слухачів (А. Алексюк, В. Аніщенко, В. Баришніков, Г. Бевз, Р. Гуревич, А. Казановський, В. Олійник, О. Падалка, О. Пехота, С. Сисоева та ін.). Їх використання сприяє розробленню нових підходів до формування змісту, вибору форм, методів, наукового та навчально-

<sup>332</sup> *Котюхов А. М.* Оценка эффективности профессионального обучения безработных граждан в системе среднего профессионального образования: дис... канд. пед. наук: 13.00.08 / Котюхов А. М. – М., 2002. – С. 37.

методичного забезпечення навчального процесу. Міжнародний досвід переконливо свідчить, що впровадження активних методів навчання, зорієнтованих на індивідуальний підхід, зокрема, на навчання за модульними програмами, дає змогу враховувати рівень базової підготовки, психологічні особливості та досвід дорослої людини.

Незважаючи на збільшення кількості наукових досліджень з проблеми професійного навчання безробітних, аспекти, пов'язані з обґрунтуванням методологічних, дидактичних, методичних засад навчання цієї категорії слухачів в умовах високотехнологічного виробництва залишаються недостатньо розробленими. Мало дослідженими в педагогічній науці і практиці є і питання щодо: впровадження в навчальний процес особистісно-орієнтовано, компетентнісного, діяльнісного, андрагогічного та індивідуального підходів; використання в процесі навчання сучасних методів і технологій освіти дорослих, в тому числі дистанційних, компенсаційних, інтегрованих, інтерактивних тощо; формування й розвитку готовності безробітних до навчальної і професійної (трудової) діяльності в умовах динамічних змін вимог роботодавців до професійної компетентності працівників; відбору безробітних на навчання в умовах високотехнологічного виробництва за результатами вхідного контролю знань і вмінь; підвищення андрагогічної компетентності профільних спеціалістів центрів зайнятості та педагогічних працівників навчальних закладів (підприємств) як умови подолання кризи в галузі безперервної професійної освіти дорослих; комплексного оцінювання ефективності навчання; системного наукового супроводу професійного навчання безробітних як одного зі способів розв'язання суперечностей, що склалися в практиці професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації цієї категорії дорослих.

Дослідження проблеми професійного навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва потребує як бібліографічного аналізу праць учених, так і звернення до вітчизняних і зарубіжних нормативно-правових документів, що регламентують умови залучення цієї категорії громадян до навчального процесу, визначають особливості його організації та реалізації із врахуванням вимог ринку праці, роботодавців і шукачів роботи, вивчення міжнародного досвіду освіти дорослих для потреб ринку праці.

Одним з важливих пріоритетів професійного навчання безробітних є якість знань, умінь, навичок випускників. Основними показниками, за якими має здійснюватися оцінювання якості освіти, є здатність безробітного як суб'єкта навчання до: побудови плану своєї професійної діяльності; активної інноваційної поведінки на ринку праці; саморозвитку і самоосвіти, а також наявність сформованих навичок логічного мислення й ефективного спілкування як запоруки успішної професійної самореалізації, особистісної і соціальної зрілості.

## ВИСНОВКИ

1. Професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств пов'язується з функціонуванням спеціалізованих ринків праці, зокрема інноваційної праці, ринку інновацій та ринку нових товарів і послуг, вироблених на основі наукоємних технологій, а також із використанням інноваційних систем управління, котрі сприяли б здійсненню якісного контролю за перебігом інноваційних процесів, прийняттю ефективних управлінських рішень (інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів, бюджетування інноваційних процесів).

У професійному розвитку персоналу важливою є реалізація стратегії кадрової політики підприємств (планування, формування, перерозподіл, раціональне використання й адаптація працівників на робочому місці), програм професійного навчання для розширення меж професійної компетентності, мобільності, підвищення рівня кваліфікації, продуктивності праці, заробітної плати, зростання економічних показників підприємств, а також повноцінного саморозвитку і самореалізації індивіда в обраному ним виді трудової діяльності.

У забезпеченні якості професійного розвитку персоналу підприємств актуалізується необхідність налагодження взаємодії між роботодавцями і сферою професійної освіти з метою: оновлення законодавства та нормативно-правової бази щодо професійного навчання працівників; розроблення Національної системи кваліфікацій як основного інструменту узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг; залучення нових обсягів інвестицій у професійне навчання працівників, у тому числі за рахунок відрахувань підприємств і бізнес-структур. Причому інвестування у професійне навчання набагато важливіше, у порівнянні з інвестуванням в модернізацію виробничих потужностей підприємств; розширення можливостей працівників оволодівати якісними навичками на робочих місцях; упровадження незалежних систем оцінювання якості професійної освіти, підтвердження результатів неформального навчання працівників, розвитку в них навичок підприємницької діяльності тощо.

2. Науково-технічний прогрес зумовлює перехід національної економіки до більш високих, прогресивних технологічних укладів, зокрема п'ятого й шостого. Сучасній економіці України притаманні риси четвертого і п'ятого технологічних укладів, під час яких інтенсивного розвитку набувають інноваційно активні підприємства, що виробляють високотехнологічну продукцію, а також здійснюють розробку, розвиток і виведення на ринок нових продуктів та інноваційних виробничих процесів. Ефективність діяльності підприємств з високотехнологічним виробництвом залежить від технологічної матеріалізації



знань, використання наукоємних технологій, наявності кваліфікованого персоналу, здатного розробляти та впроваджувати виробничі інновації, забезпечувати випуск інноваційної науково-технологічної продукції.

3. Важливою умовою функціонування високотехнологічного виробництва є безперервна модернізація його технологічних процесів, динамічне оновлення сировини, асортименту продукції, а також наявність кваліфікованих робітників з високим рівнем професіоналізму. Професіоналізм розглядається як якісна характеристика суб'єктів професійної діяльності, що відображає високий рівень сформованості в них професійних знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей, а також кваліфікації. У розвитку професіоналізму персоналу підприємств актуалізується реалізація принципів: відповідності змісту професійного навчання вимогам робочого місця; безперервного професійного навчання; забезпечення самостійної пізнавальної діяльності у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

4. Під культурою безпеки професійної діяльності персоналу підприємств розуміють систему особистісних і соціальних цінностей, норм і правил, в основі яких лежить безумовність пріоритетів їхньої безпечної професійної та суспільної діяльності. Для підвищення рівня безпеки професійної діяльності персоналу підприємств необхідно вдосконалювати навички подолання впливу негативних наслідків небезпечних явищ і ситуацій, доповнювати й уточнювати інструкції і правила, поглиблювати спеціальні знання. До загальних методів захисту працівників від небезпек під час перебування у техногенному середовищі в умовах високотехнологічного виробництва включено: застосування засобів дистанційного керування, автоматизацію, роботизацію, спеціальну організацію праці; сукупність заходів, що захищають людину від газу, пилу, шуму тощо; навчання безпечним прийомом професійної діяльності.

5. Модульне професійне навчання персоналу підприємств спрямовується, з одного боку, на: задоволення потреб суб'єктів професійної діяльності в одержанні освітніх послуг, результатом яких є набуття такого рівня кваліфікації і професійної компетентності, котрі дають йому змогу відповідати сучасним вимогам професійних стандартів, бути конкурентоспроможним на ринку праці; з іншого – на забезпечення потреб компаній, корпорацій, підприємств у постійному підвищенні їхньої продуктивності. Для організації модульного професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва, необхідним є оновлення Положення про організацію професійного навчання на виробництві, а також розробка модульних навчальних матеріалів та програмно-методичної документації на компетентнісній основі.

6. Професійне навчання безробітних в умовах високотехнологічного виробництва ґрунтується на врахуванні положень особистісно орієнтованого, суб'єктного, компетентнісного, діяльнісного та андрагогічного підходів, використанні сучасних методів і технологій освіти дорослих, у тому числі дистанційних, компенсаційних, інтегрованих, інтерактивних тощо. Важливою умовою професійного навчання безробітних в умовах динамічних техніко-технологічних змін є вдосконалення андрагогічної компетентності фахівців центрів зайнятості та педагогічних працівників структурних підрозділів підприємств. Якість професійного навчання безробітних оцінюється відповідно до показників: вміння планувати розвиток своєї професійної кар'єри; активної інноваційної поведінки на ринку праці; здатності до саморозвитку й самоосвіти; наявності сформованих навичок логічного мислення, комунікативної взаємодії, роботи в команді, що, зрештою, сприяють їхній успішній професійній самореалізації, підвищенню рівня особистісної і соціальної зрілості.

## ДОДАТКИ

Додаток А

### Потреба роботодавців у працівниках за професійними групами в 2014 році<sup>1</sup> (на кінець звітного періоду)

	січень – березень		січень – червень <sup>2</sup>		січень – вересень		січень – грудень	
	тис. осіб	У % до відпо-відного періоду 2013р.	тис. осіб	У % до відпо-відного періоду 2013р.	тис. осіб	У % до відпо-відного періоду 2013р.	тис. осіб	У % до відпо-відного періоду 2013р.
<b>Потреба у працівниках, усього</b>	<b>62,5</b>	<b>100,0</b>	<b>48,7</b>	<b>69,9</b>				
у тому числі:								
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4,2	89,3	3,6	67,4				
професіонали	7,6	89,7	6,5	69,4				
фахівці	5,6	88,2	4,8	66,2				
технічні службовці	1,9	121,5	2,0	104,7				
працівники сфери торгівлі та послуг	6,6	103,1	6,5	74,9				
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	2,3	163,2	0,9	78,5				
кваліфіковані робітники з інструментом	10,8	98,3	9,8	69,8				
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	14,6	102,9	7,2	63,2				
найпростіші професії	8,9	106,0	7,4	70,3				

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севостополя.

<sup>2</sup> Без урахування даних за червень 2014 року по Слов'янському міському центру зайнятості Донецької області.

Додаток Б  
**Витяг із кваліфікаційної характеристики**  
**«ПІДРУЧНИЙ СТАЛЕВАРА КОНВЕРТОРА»**  
**(ДРУГИЙ) 2-й розряд**

**ЗАВДАННЯ ТА ОBOB'ЯЗКИ.** Заливає чавун, додає присадки та розкислювачі, зливає сталь, напівпродукт, ванадієвий шлак під керівництвом сталевара конвертора, вибиває й закладає фурми і замінює їх днища під керівництвом підручного сталевара конвертора (першого) під час обслуговування конверторів місткістю до 5 т. Відбирає проби й замірює температуру металу. Збиває шлак із зонтів конверторів після плавки. Бере участь у ремонтах устаткування конвертора і його вогнетривкої кладки. Готує змішувач, торкрет-машину до роботи, керує дозуванням компонентів торкрет-маси. Перекачує торкрет-масу в камерний живильник. Забезпечує в період торкретування футерування конвертора безперерйне подавання торкрет-маси із камерного живильника і стежить за тиском у живильнику. Виявляє та усуває несправності в роботі устаткування, що обслуговується. Прибирає робочу площадку від скрапу, викидів металу і шлаку.

**ПОВИНЕН ЗНАТИ:** основи технологічного процесу виплавлення сталі, напівпродукту та ванадієвого шлаку в конверторах; будову, принцип роботи і правила технічної експлуатації торкрет-машини; властивості й призначення матеріалів, що застосовуються під час плавки та для ремонту конверторів і їх днищ; склад та властивості торкрет-маси; слюсарну справу.

**КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ.** Базова або неповна базова загальна середня освіта. Одержання професії безпосередньо на виробництві. Без вимог до стажу роботи.

3-й розряд – у разі обслуговування конверторів місткістю від 5 т до 10 т.

**КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ.** Повна або базова загальна середня освіта. Професійно-технічна освіта без вимог до стажу роботи або одержання професії безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації і стаж роботи за професією підручного сталевара конвертора 2 розряду не менше 1 року.

4-й розряд – у разі обслуговування конверторів місткістю від 10 т до 100 т.

**КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ.** Повна або базова загальна середня освіта. Професійно-технічна освіта. Підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією підручного сталевара конвертора 3 розряду не менше 1 року.

Додаток В

Перевірка стану конвертора перед початком виплавки сталі

Модуль 1

Інтегральна компетентність: здатність проводити перевірку стану конвертора перед початком виплавки сталі

№ п/п	Професійні компетентності	Зміст професійних компетенцій	Навчальні предмети
1	2	3	4
1.	<i>Перевірка стану футеровки конвертора, устаткування й механізмів, що забезпечують роботу конвертора</i>	<p>організація робіт з перевірки стану футеровки конвертора, устаткування й механізмів, що забезпечують роботу конвертора; види контрольно-вимірювальних приладів, системи сигналізації та блокувань</p> <p>обслуговувати конвертор під час його роботи, гарячого ремонту з використанням комплекту робочого інструмента; оглядати футеровку; користуватися контрольно-вимірювальними приладами, системами сигналізації і блокувань; за наявності пошкоджень конвертора, закладати його вогнетривким складом; перевіряти стан теплозахисних екранів, щитів, теплоізоляції балок і колон, що піддаються дії факела або тепловипромінювання; визначати візуально стан зовнішнього вигляду конвертора та його механізмів; перевіряти стан системи кріплення конвертора в опорному кільці; перевіряти міцність і щільність кріплення знімних днищ до конвертора, а також стан клинів і болтів для їх кріплення; проводити перевірку цапф і несучих конструкцій (після проведення капітального ремонту конвертора); стежити за станом сталевипускного отвору тощо</p>	<p>«Обладнання та устаткування конвертерного виробництва», «Технологія конвертерної плавки», «Охорона праці»</p> <p>Виробниче навчання</p>

Додаток Г  
**Схема рівнів постановки цілей**

Схема рівнів постановки цілей і їх приналежність до відповідної психологічної сфери, що зіграла величезну роль у розвитку модульної методології. Дана схема дає уявлення про науковість підходу і високий рівень якості професійної підготовки, що досягається в результаті застосування цієї методології у сфері професійного навчання.

**Таксономія цілей за Б. Бломом**

Рівні	домени		
	когнітивний	афективний	психомоторний
6	Оцінка. Включає оцінювання, засноване на глибоких знаннях предмета діяльності з урахуванням усіх вимог і стандартних параметрів.	Здатність до виконання аналітичного звіту в межах виконуваної діяльності	Контроль та оцінка якості на рівні професійної майстерності та професійної компетентності.
5	Синтез. Узагальнення, високий ступінь розуміння процесів у межах технології.	Характеризація в діяльності, що виконується з точки зору професіоналізму та професійної компетентності.	Виконання професійних функцій з високим рівнем кваліфікації та професійної компетентності.
4	Аналіз. Включає аналіз елементів, компонентів, складових частин, основ, деталей, блоків, схем, креслень, а також взаємозв'язок, залежність, співвідношення тощо.	Формування власної професійної гідності, шкали цінностей, розуміння важливості, сенсу, корисності.	Виконання робіт відповідно до встановлених параметрів, досягнення норм продуктивності, дотримання робочих режимів, підтримання рівня якості, ефективності, забезпечення експлуатаційних якостей.
3	Застосування. Включає облік дійсності, вимог, явищ і тощо.	Ставлення, власне позиціонування до дій, що виконуються.	Точність, чіткість, акуратність, вправність у виконанні дій.
2	Розуміння. Включає трансформацію, інтерпретування, тлумачення, пояснення.	Реагування, визначення відповідності, відгук на рівні чуттєвих сприймань.	Маніпулювання ручним інструментом на рівні освоєння ручних прийомів.
1	Знання. Включає знання теоретичних основ, методів і практичних дій.	Сприйняття, прийняття / уявлення про правильність.	Копіювання, імітація, наслідування з основною метою правильного виконання дій.

Актуальність таксономії для фахівців, які розробляють цілі навчання, полягає в тому, що рівні і спрямованість цілей визначаються в рамках трьох основних domenів: когнітивного, афективного і психомоторного.

Додаток Д  
**Навчальний елемент**  
**«Властивості кисню і горючих газів**  
**для газокисневого різання металів»**  
**з професії «Газокисневе різання металів»**

**Цілі:**

Після засвоєння цього навчального елемента, Ви будете вміти:

- вибирати вид горючої речовини для виконання газополум'яної обробки металу;
- визначати ступінь безпеки при роботі з киснем та горючими речовинами для газополум'яної обробки металу.

**Необхідне обладнання, інструменти, матеріали**

<b>Кількість</b>	<b>Назва</b>
1	Балон кисневий
1	Балон ацетиленовий
1	Балон для пропану
1	Генератор ацетиленовий
1	Розподільна рампа

**Зв'язні навчальні елементи й матеріали:**

- «Правила техніки безпеки при роботах з балонами з киснем і горючими газами та обладнанням для рідкого пального».

1. Кисень – безбарвний, прозорий газ, що не має запаху. У чистому повітрі міститься до 21% кисню.
2. Кисень має велику хімічну активність і може вступати в реакцію окиснення практично з усіма хімічними елементами, за виключенням інертних газів (аргон, гелій). Реакція супроводжується виділенням великої кількості тепла. При підвищенні тиску і температури можлива пожежа або вибух.
3. Зверніть увагу! При зіткненні стислого газоподібного кисню з мінеральними мастилами, жирами або дрібнодисперсними горючими речовинами, наприклад, вугільним пилом, виникає їх миттєве окиснення, в результаті якого можливий вибух.
4. Пам'ятайте, що кисень може утворювати горючі та вибухонебезпечні суміші з горючими газами і парами рідких горючих речовин. Такі суміші можуть займатися і вибухати при наявності відкритого полум'я або іскри.

5. Увага! Вся киснева апаратура повинна підлягати старанному знежиренню.

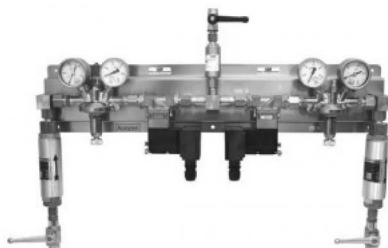
6. Ви також повинні знати, що первісним імпульсом запалення можуть бути:

- тепло, що виділяється при раптовому стисненні кисню;
- тепло тертя та електростатичний розряд при великій швидкості витікання газової струмینی;
- тепло удару твердих часток об метал.

7. Живлення зварювального поста киснем здійснюється від балонів, в які він накачується у газоподібному стані під тиском 15 МПа (150 кгс/см<sup>2</sup>);



8. Також живлення поста киснем може здійснюватися від розподільних рамп, тиск в яких може складати 0,55-1,6 Мпа (5,5-16,0 кгс/см<sup>2</sup>)



9. Включення в роботу балонів та іншого обладнання здійснюйте повільним відкриттям вентиля з метою поступової подачі горючої речовини, що знаходиться в балоні.

10. Будьте уважні! При використанні горючих газів, густина яких більша густини повітря (1,205 кг/м<sup>3</sup> при 200С і тиску 0,1 МПа), необхідно слідкувати за герметичністю тари і комунікацій, щоб уникнути утворення вибухонебезпечної суміші газу з повітрям у низьких частинах приміщення.



11. Найбільш ефективним і універсальним паливом для газополум'яної обробки металу є ацетилен (хімічна формула –  $C_2H_2$ ).

12. Ацетилен – безбарвний газ з різким запахом і високою температурою згоряння у суміші з киснем.

13. Ацетилен і його суміші з киснем і повітрям – ВИБУХОНЕБЕЗПЕЧНІ. Найбільш вибухонебезпечні суміші з киснем і повітрям при 30 % та 7–13 % ацетилену, відповідно. При зростанні температури і тиску вибухонебезпечність ацетилену збільшується.

14. Зверніть увагу! Тривале зіткнення вологого ацетилену з міддю та її оксидами спричиняє утворення хімічних сполучень, що легко вибухають при нагріванні в результаті тертя, удару.

15. Ви також повинні знати, що для ацетиленової апаратури припустимим є склад сплавів, в яких міститься не більше 70 % міді.

16. Ацетилен добре розчиняється в ацетоні. Причому, розчинність збільшується зі зростанням тиску. Ця властивість використовується для зменшення вибухонебезпечності ацетилену – балони для ацетилену заповнюються спеціальною пористою масою, насиченою ацетоном.

17. Отримати ацетилен Ви можете у спеціальному пристрої – ацетиленовому генераторі. У результаті хімічної реакції карбіду кальцію з водою утворюється газоподібний ацетилен і гашене вапно, при цьому виділяється велика кількість тепла.

18. Карбід кальцію (хімічна формула  $CaC_2$ ) це тверда речовина кристалічної будови. У свіжому зламі карбід кальцію має сірий колір, іноді з коричневим відтінком.

19. Запам'ятайте! Для запобігання перенагрівання карбіду кальцію і ацетилену реакція розкладання повинна протікати при надлишковій кількості води, яка поглинає частку тепла. У місці розкладання карбіду кальцію температура газу не повинна перевищувати  $80^{\circ}C$ .

20. Кількість ацетилену, який виділяється з 1 кг карбіду кальцію, залежить від грануляції кусків.

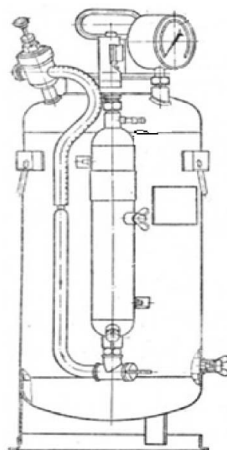
<b>Розміри кусків, (мм) та їх умовне позначення</b>	<b>Мінімальний вихід ацетилену, дм<sup>3</sup>, I сорт</b>	<b>Мінімальний вихід ацетилену, дм<sup>3</sup>, II сорт</b>
2-8 (2/8)	255	240
8-15 (8/15)	265	250
15-25 (15/25)	275	255
25-80 (25/80)	285	265
Змішаних розмірів	275	255

21. Більшість ацетиленових генераторів розрахована на використання карбіду кальцію крупної грануляції – 25/80.

22. ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ! Частка карбіду кальцію розміром менше, ніж 2 мм (пил), розкладається майже миттєво, що призводить до різкого підвищення тиску. Отже, щоб уникнути вибуху, пил не можна застосовувати в генераторах, розрахованих на кусковий карбід кальцію.

23. Живлення зварювального поста ацетиленом може здійснюватись від:

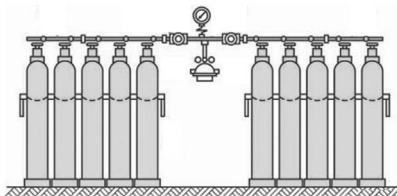
- ацетиленових генераторів, які забезпечують тиск 0,15 МПа (1,5 кгс/см<sup>2</sup>).



- балонів, в яких ацетилен знаходиться в розчиненому стані під тиском 1,9 МПа (19 кгс/см<sup>2</sup>);



- розподільних рамп, в яких тиск становить 0,02 – 0,1 МПа (0,2 – 1,0 кгс/см<sup>2</sup>);



24. Уникайте попадання ацетилену в дихальні органи – це шкідливо для здоров'я.

25. ПРОПАН – безбарвний газ із різким запахом. Отримують пропан при переробці нафтопродуктів. За нормальних умов пропан знаходиться в газоподібному стані, а при підвищенні тиску до 0,85 МПа (8,5 кгс/см<sup>2</sup>) переходить у рідкий стан. При випарюванні 1 кг рідкого пропану утворюється 0,53 м<sup>3</sup> газу.

26. ПРОПАН – БУТАНОВА суміш – безбарвний газ з різким запахом, є побічним продуктом при переробці нафти. До споживача пропан – бутан в газоподібному стані подається по трубопроводу або в зрідженому стані в балонах.

27. ПРИРОДНИЙ газ не має кольору, майже без запаху. Для виявлення газу в нього додають адорант, який має різкий запах. Головною складовою частиною природного газу є метан (75–90 %).

28. МІСЬКИЙ газ складається із природного, до якого додають низькокалорійні гази місцевих заводів.

29. СЛАНЦЕВИЙ газ не має кольору, з легким запахом, має складну сполуку із вмістом водню (25–40 %) і метану (14–17%), отримують газифікацією горючих сланців.

30. ВОДЕНЬ не має кольору і запаху. Особливістю воднево-кисневого полум'я є те, що воно не світиться і його зони не мають чітких меж. При роботі з воднем необхідно стежити за герметичністю всіх сполучень, так як він із повітрям утворює вибухові суміші в широких межах.

31. ГАС і БЕНЗИН отримують із нафти. Для газополум'яної обробки металу використовують в газоподібному стані. Перетворення рідини в газоподібний стан здійснюється у спеціальних пальниках. Бензин частіше використовується в суміші з гасом для підвищення температури полум'я або в умовах низьких температур, коли гас гусне і не може бути використаним.

## **ТЕСТ**

Покличте Вашого інструктора. Він запропонує Вам виконати завдання та оцінити правильність його виконання:

1. Які речовини при зіткненні зі стислим газоподібним киснем НЕ утворюють горючі та вибухові суміші?

а) мінеральні мастила;

б) аргон;

в) горючі гази.


2. Який варіант включення балона з киснем найбільш конкрет-  
но відповідає вимогам техніки безпеки?
- а) різке обертання вентиля у початкову мить з на-  
ступним уповільненням обертання;
- б) повільне обертання у початкову мить з наступ-  
ним прискоренням;
- в) повільне обертання вентиля до повного відкрит-  
тя балона.
3. Який із горючих газів в суміші з киснем забезпечує най-  
більш високу температуру полум'я ?
- а) природний газ;
- б) пропан-бутанова суміш;
- в) бутан.
4. Який із горючих газів у суміші з киснем забезпечує най-  
більш високу температуру полум'я ?
- а) бутан;
- б) пропан-бутанова суміш;
- в) пропан.
5. Які із вказаних газів, завдяки своїм фізичним властивостям,  
можуть накопичуватися в низьких частинах приміщення ?
- а) пропан;
- б) природний газ;
- в) водень.
6. Які метали у зіткненні з ацетиленом можуть утворювати  
хімічні сполуки, що є вибухонебезпечними при нагріванні ?
- а) мідь;
- б) латунь;
- в) сталь.
7. Яка максимальна температура, з точки зору техніки безпеки,  
припустима в зоні реакції при отриманні ацетилену в пере-  
носних генераторах ?
- а) 130°C;
- б) 80°C;
- в) 100°C.
8. Що станеться, якщо в генератор, призначений для роботи на  
карбіді кальцію з грануляцією 25/80, заправити рекомендадо-  
вану за паспортом кількість карбіду кальцію грануляції 2/8?
- а) генератор буде працювати без будь-яких поміт-  
них відхилень;
- б) підвищиться температура в зоні утворення аце-  
тилену;
- в) збільшиться об'єм одержаного ацетилену.

9. Що станеться з температурою в зоні утворення ацетилену, якщо розкладання карбіду кальцію буде відбуватися за недостатньої кількості води ?

а) температура не зміниться;

б) температура знизиться;

в) температура підвищиться.


10. Якої грануляції карбід кальцію найчастіше застосовується в переносних ацетиленових генераторах ?

а) 8/15;

б) 15/25;

в) 25/80


## Додаток Е

### Завдання

#### вихідного кваліфікаційного тестування слухачів, які завершили навчання за програмою «Оператор комп'ютерного набору»

Підготувати робоче місце, периферійне та мережне обладнання.  
Отримати тестове завдання за адресою: //Server/setevaya/test1/Eggers.dok.

Згідно з одержаним завданням адаптувати робочий стіл Windows для полегшення виконання тестового завдання.

Роздрукувати завдання та зареєструвати його належним чином.

Підготувати всі необхідні матеріали, запит на які надійшов у листі (тестовому завданні). Підготувати відповідь на електронному та паперовому носіях.

Зареєструвати відповідь належним чином.

Відіслати відповідь замовнику електронною поштою та підготувати до відправки оригінал у друкованому вигляді.

Підготувати копії відповіді на дискеті та на компакт-диску.

Час на виконання завдання – 3 години

Листок контролю (фрагмент) для вихідного кваліфікаційного тестування за професією «Оператор комп'ютерного набору»

№	Зміст роботи	Так	Ні
1.	Підключає периферійні пристрої	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Запускає ПК	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Перевіряє правильність посадки та відстані до монітора і клавіатури (охорона праці)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Облаштовує робоче місце. Готує ярлики програм Word, Excel, ABBYY Fine Reader, Outlook Express, Nero-Burning Rom, Проводник.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Працює з периферійними пристроями	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Знаходить та підключає заданий принтер	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Готує папку для розміщення тестового завдання. Дає ім'я папці	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Створює ярлик для папки. Розміщає його на робочому столі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Одержує тестове завдання у вигляді електронного повідомлення з вкладеним архівованим файлом та розархівує його в оболонці WinRAR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Розміщує одержаний документ у підготовленій папці.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11.	Друкує створений документ на мережному принтері	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Реєструє документ належним чином	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Налагоджує інтерфейс програми MS Word 2000/XP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Створює документ у програмі Word	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Встановлює параметри сторінки у MS Word 2000/XP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Вводить параметри текстового документа	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Готує папку для розміщення текстового файлу. Надає ім'я папці. Розміщує папку у каталозі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Набирає заданий текст	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Зберігає набраний текстовий файл у підготовленій папці	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Знаходить задану інформацію в Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Зберігає знайдений у Internet-і файл у підготовленій папці	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Робить 10-хвилинну перерву від роботи на ПК через 90 хв. роботи	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Налагоджує інтерфейс програми MS Excel 2000/XP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.	Створює, заповнює та форматує задані таблиці в MS Excel 2000/XP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.	Друкує файли, створені у MS Excel 2000/XP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.	Виконує обчислення в Excel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.	Знаходить потрібну інформацію.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Кваліфікаційне тестування  
за програмою «Оператор комп'ютерного набору»  
Додаток до листка контролю для вихідного кваліфікаційного  
тестування**

(Вказівки для педагога)

Підготувати текст для здійснення його набору слухачем під час тестування. Текст має бути таким, що вимагає уміння користуватися клавіатурою, у тому числі великими і малими літерами, цифрами, знаками пунктуації, іншими знаками. Завдання на створення текстового документа повинно бути таким, щоб слухач мав можливість продемонструвати уміння зі:

- створення бланка документа;
- датування, індексації, адресування документів;
- посилання на індекс документа та місце складання;
- оформлення грифів «Обмеження доступу до документа», «Затвердження» та реквізиту «Заголовок до тексту»;
- оформлення позначок про наявність додатка до тексту документа;
- оформлення службових позначок на документах;
- створення службового листа.

Текст повинен складатися з декількох абзаців для надання можливості продемонструвати уміння використання табулятора.

При наборі тексту слухач повинен показати уміння працювати з клавіатурою, використовувати можливості текстового редактора Word 2000/XP, форматувати текст, форматувати абзаци тексту.

Завдання має враховувати роботу з колонтитулами, розподіл тексту на сторінки та нумерування сторінок.

Тексти за обсягом мають бути такими, щоб їх можна було набрати за 45 хвилин, враховуючи швидкість, що мала бути напрацьована під час навчання (Додаток – тексти).

Під час тестування слухач повинен продемонструвати свої уміння і знання з охорони праці. Він повинен бути зорієнтованим на це під час фазового та поточного тестування.

Завдання містить роботу з програмою MS Excel 2000/XP. Завдання має бути таким, щоб дати можливість переконатися в умінні слухача визначати чисельні формати та уміння працювати з різними типами даних (Додаток – таблиці).

Запропонований у вигляді тесту комплекс робіт передбачає також сканування у програмі ABBYY Fine Reader та редагування сканованого матеріалу (Додаток – матеріал для сканування, що складається з текстів та ілюстрацій). Під час тестування потрібно переконатися в



тому, що слухач уміє виконувати ці роботи. Завдання також має вимагати поєднання сканованого матеріалу з тим, що був підготовлений раніше, тобто слухач повинен уміти створювати єдиний комплекс із опрацьованого матеріалу.

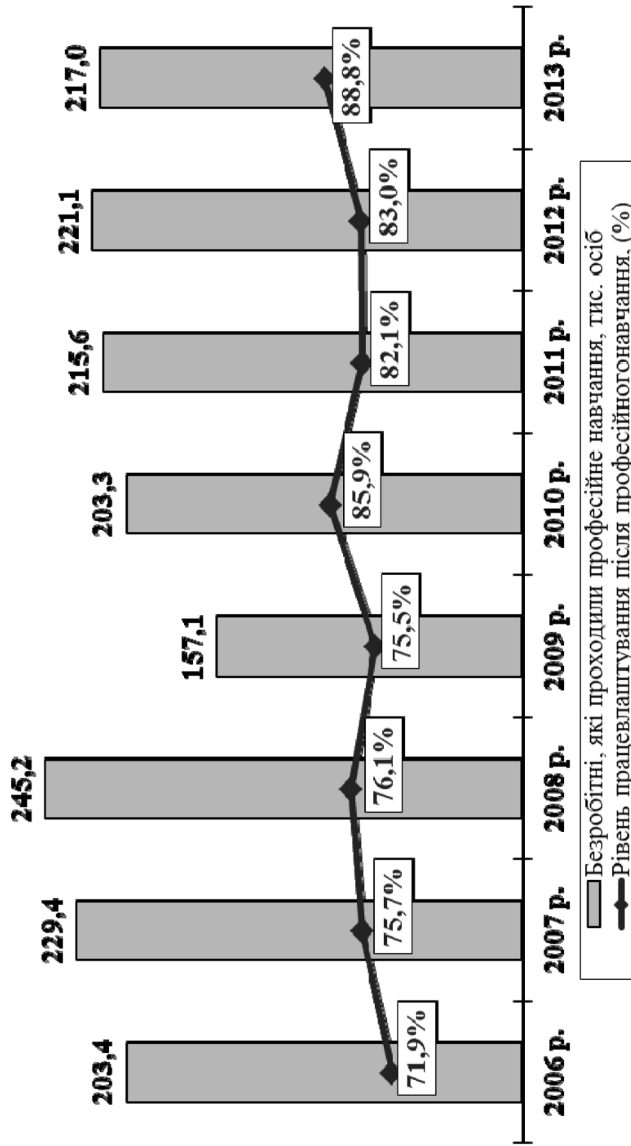
Завдання має відображати уміння слухача архівувати матеріал у програмі WinRAR, приймати та передавати інформацію за допомогою програми Internet Explorer (підготувати завдання на одержання інформації з Internet та створення і обмін електронними листами), працювати з антивірусною програмою «Антивірус Касперського», формувати дискети (підготувати дискету з непотрібною інформацією для її форматування та повторного запису), а також одержувати необхідну інформацію з дискет (підготувати робочу інформацію на дискеті для використання її під час виконання тестового завдання) та зберігати її на дискетах.

Тестове завдання має містити комплекс робіт, логічно й технологічно пов'язаних між собою. Воно обов'язково має враховувати норми часу на виконання робіт та правила охорони праці. Завдання не повинне розкривати для слухача послідовність виконання робіт за технологічним ланцюжком. Не повинне містити будь-яких інших підказок та прихованої допомоги слухачеві. За результатом виконання тестового завдання члени державної атестаційної комісії мають змогу переконатися у правильності виконання слухачем усього комплексу робіт, навчання яким здійснювалося за програмою. Комплекс тестового завдання повинен відображати рівень якості знань, умінь і навичок, набутих під час навчання за програмою.

За будь-яких порушень слухачем технологічної дисципліни або правил охорони праці тестування повинно бути негайно припинене. При цьому тест вважається не зданим. Слухачеві пропонується повернутися до певного розділу програми або до конкретного навчального елемента та призначається час повторного тестування.

Додаток Є

Чисельність безробітних, які проходили професійне навчання впродовж року та рівень працевлаштування після професійного навчання у 2006–2013 рр.



Додаток Ж

**Чисельність безробітних громадян, які проходили професійне навчання у 2006–2013 рр., та рівень їх працевлаштування після його закінчення**

	Чисельність безробітних громадян, які проходили професійне навчання, (особи)										Рівень працевлаштування після закінчення профнавчання, %									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	У % 2013 р. до 2012 р.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013			
<b>Україна</b>	<b>203 365</b>	<b>229 381</b>	<b>245 236</b>	<b>157 082</b>	<b>203 259</b>	<b>215 631</b>	<b>221 053</b>	<b>216 975</b>	<b>98,2</b>	<b>71,9</b>	<b>75,7</b>	<b>76,1</b>	<b>75,5</b>	<b>85,9</b>	<b>82,1</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>			
АР Крим	8 697	9 235	9 256	7 351	7 976	8 647	9 108	7 181	78,8	60,1	60,6	67,5	72,8	76,4	76,4	77,8	84,8			
Вінницька	8 885	10 058	10 860	8 010	8 492	8 556	8 742	9 024	103,2	86,1	89,5	90,9	89,5	97,5	96,9	96,8	97,4			
Волинська	6 442	7 328	7 789	4 232	3 384	5 295	5 606	5 609	100,1	79,0	81,7	76,2	69,6	88,2	85,6	85,1	86,5			
Дніпропетровська	13 208	14 298	14 818	9 161	13 473	14 699	12 090	94,0	67,1	76,2	77,9	80,7	82,0	73,3	75,3	92,0	92,0			
Донецька	13 528	14 699	15 735	8 947	14 905	15 806	13 620	14 551	106,8	62,5	64,8	61,6	62,1	74,4	70,1	74,4	82,5			
Житомирська	7 205	8 117	8 496	4 195	5 032	5 235	5 434	5 584	102,8	66,0	71,8	67,1	71,9	87,9	85,2	86,1	90,1			
Закарпатська	4 862	5 644	6 043	3 565	4 333	4 459	4 939	4 803	97,2	61,8	72,6	71,2	77,4	84,8	75,0	78,8	84,3			
Запорізька	8 121	8 841	9 242	5 092	7 616	8 559	10 019	10 933	109,1	64,7	64,6	65,3	54,1	84,6	79,3	82,3	82,9			
Івано-Франківська	6 830	7 715	8 339	3 207	7 420	8 043	9 673	9 948	102,8	62,8	66,4	73,0	79,9	93,8	84,0	76,2	91,2			
Кіровоградська	6 800	7 560	8 896	6 570	7 320	7 905	8 164	7 898	96,7	77,4	82,0	84,6	84,0	92,3	89,7	89,1	91,5			
Луганська	9 243	10 594	11 158	7 266	9 481	9 546	9 263	7 618	82,2	77,2	72,6	72,3	68,8	81,1	77,1	83,3	88,3			
Львівська	9 795	12 443	12 591	10 163	10 697	11 325	11 887	12 225	102,8	60,8	72,2	79,9	84,2	90,8	88,2	86,4	90,8			
Миколаївська	5 793	7 013	7 348	6 071	6 093	6 303	6 888	6 943	100,8	76,5	85,1	88,3	93,2	90,9	89,9	87,3	91,2			
Одеська	7 218	8 137	8 801	5 143	7 042	8 055	8 374	8 659	103,4	90,3	92,8	90,4	81,2	87,7	86,9	85,5	90,4			
Полтавська	7 801	9 019	9 233	7 798	8 665	9 896	10 025	10 048	100,2	72,9	78,3	77,4	80,6	89,6	89,8	87,7	89,5			
Рівненська	8 179	9 158	9 610	7 615	9 396	9 558	9 985	9 694	97,1	66,7	72,8	76,0	75,0	87,1	82,3	83,5	85,7			
Сумська	6 440	7 219	7 702	3 460	6 044	6 114	6 452	6 471	100,3	64,2	66,4	64,1	58,5	88,5	83,0	82,8	85,9			
Тернопільська	6 488	7 389	8 083	3 198	4 486	5 327	5 922	6 141	103,7	74,2	75,4	79,3	76,3	96,2	90,0	84,0	86,3			
Харківська	11 856	13 522	15 446	12 735	15 315	15 968	16 382	16 703	102,0	87,8	86,3	80,2	66,8	78,5	81,2	86,8	91,1			
Херсонська	6 075	7 105	7 350	3 554	6 393	6 727	7 054	6 436	91,2	67,1	66,9	63,6	63,2	76,9	71,5	77,3	84,1			
Хмельницька	6 347	7 194	8 046	6 871	8 212	8 237	8 192	8 087	98,7	93,5	95,0	94,9	96,5	97,6	95,2	92,6	94,9			
Черкаська	8 599	9 622	10 671	6 426	8 146	8 804	9 165	9 107	99,4	87,1	88,9	88,6	89,6	97,8	96,9	97,6	98,5			
Чернівецька	4 480	5 458	6 033	3 026	4 128	4 236	4 455	4 234	95,0	64,2	74,3	74,6	71,4	86,0	92,8	83,9	87,0			
Чернівецька область	5 286	6 231	7 225	3 613	4 386	5 135	5 342	4 639	86,8	68,9	77,3	79,5	76,3	94,5	93,4	94,8	97,6			
м. Київ	7 164	7 164	7 329	4 357	6 813	6 823	6 888	6 091	88,4	71,9	74,8	64,7	76,1	64,3	49,8	45,5	73,0			
м. Севастополь	972	932	821	517	581	614	620	613	98,9	58,5	58,5	54,1	63,7	77,8	83,9	89,5	89,9			

Наукове видання

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ  
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В  
УМОВАХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО  
ВИРОБНИЦТВА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

МОНОГРАФІЯ

За науковою редакцією В. О. Радкевич  
Редактор Л. С. Гуменна

Підписано до друку 23.06.2014 р.  
Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Друк. арк. 15. Обл. вид. 15  
Замовлення № 10-1553 Тираж 300 прим.

Віддруковано ТОВ «НВП Поліграфсервіс».  
Свідоцтво про внесення суб'єкта  
видавничої справи до державного реєстру  
видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції серія ДК  
за № 3751 від 01.04.2010 р.  
04053, м. Київ, вул. Юрія Коцюбинського, буд. 4, к. 25,  
тел. (+380-44) 234-78-54.