

УДК 377

ДО ПРОБЛЕМИ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ В США

Сушенцев Артем Олександрович
м. Хмельницький

Обґрунтовано важливість підвищення якості професійної підготовки виробничого персоналу в США. Визначено, що головною метою підвищення якості виробничого персоналу є розроблення «стандартів умінь». Розкрито підходи до розроблення стандартів у США.

Ключові слова: технічна і професійна освіта, виробничий персонал, стандарти умінь.

Останній чверті ХХ століття характерними є глобальні зміни у виробництві, науці і техніці. Розвиток науково-технічного прогресу та структурні

зміни в економіці висунули зовсім інші вимоги до рівня кваліфікації робочої сили. Підготовка до світу праці в рамках сегментованого суспільства, на думку американських вчених, потребує консенсусу про необхідність розвитку базових навичок, ключових навичок та загальної компетентності у кожної людини, зокрема це стосується й розвитку технологічних і соціальних навичок [2, с.1]. З огляду цього виникає занепокоєння з приводу недостатньої або ж неякісної базової освіти, оскільки це є підґрунтям будь-якої спеціальної професійної підготовки. І як наслідок, на сьогодні досить гостро у всіх розвинених країнах

світу постає проблема якості професійної освіти. З огляду цього, виникає необхідність у розробці механізмів забезпечення та контролю якості професійної підготовки робітничих кадрів та професійного вдосконалення виробничого персоналу на підприємствах. Як свідчать дослідження науковців і практика підготовки робітничих кадрів, головним механізмом підвищення якості професійної освіти є розроблення стандартів освіти і навчання [1]. Варто зазначити, що розроблення стандартів, їх розуміння і змістовне наповнення в різних країнах має деякі відмінності. Відповідно до предмета нашого дослідження нас зацікавили особливості розроблення стандартів професійної освіти у США. Зауважимо, що їх розроблення у США розпочалося пізніше, ніж у європейських країнах.

Ретроспективний огляд проблеми свідчить, що наприкінці 70-х і початку 80-х років ХХ століття у США під масові звільнення потрапили близько трьох мільйонів осіб, причому це були переважно робітники промислових підприємств. Це було обумовлено технологічними змінами, реструктуризацією і скороченням виробництва та посиленням конкуренції на ринку праці. Варто зазначити, що фундаментальні зміни у світовій економіці наприкінці 90-х років ХХ століття торкнулися й так званих «білих комірців», тому стало очевидним, що в такій ситуації необхідно було шукати вихід із ситуації, що склалася. Тому у 1990 році некомерційною недержавною організацією «Національний центр з питань освіти та економіки» було створено національну раду з контролю за розробкою національних стандартів умінь і кваліфікацій, необхідних для початку трудової діяльності для всіх секторів і професій американської економіки. До її складу увійшли представники роботодавців, освітніх і державних структур, лідери національного бізнесу.

З метою підвищення ефективності економіки і якості життя населення, вже у 1994 році у США була створена Національна рада з стандартизації умінь для п'ятнадцяти секторів економіки, до функцій якої входило розроблення стандартів професійної освіти та оціночних процедур і сертифікації. Як зауважує О. Олейнікова, спочатку економічному зростанню Америки сприяв розвиток масового виробництва, при якому корпорації будувалися за принципом піраміди [1]. Тоді всі рішення приймалися на вершині піраміди, а в основі піраміди перебували працівники, від яких не очікувалося ніяких «зусиль розуму» і яким для здійснення своїх функцій цілком вистачало освіти на рівні базової грамотності та мінімальної практичної підготовки. Природно, що з плином часу ситуація почала змінюватися, вимоги до умінь працівників стали підвищуватися, однак розрив між попитом на кваліфіковану робочу силу і пропозицією такої робочої сили постійно збільшувався.

Заслужують на увагу дослідження Національного центру з питань якості освіти на робочому місці. Суть полягає в тому, що підвищення рівня освіти працівників у середньому на 10 % призводить до зростання продуктивності на 8,6 %. Як бачимо, інвестиційні вкладення в навчання виробничого персоналу є досить вигідними для роботодавців. З огляду цього, Комісія з питань умінь американської робочої сили зробила висновок, що:

– необхідно створити національну систему квалі-

фікацій, що включає кваліфікацію базового рівня для базової освіти і набір технічних / професійних кваліфікацій для умінь підвищеного рівня навчання;

- слід розробити систему переходу від навчання до праці для допомоги молоді у просуванні від базової освіти до навчання та до успішної професійної діяльності;
- потрібні альтернативи традиційним формам навчання, які дозволили б охопити всіх, кого «відсіяти» з системи середньої шкільної освіти і допомогти цим категоріям громадян у освоєнні нових базових стандартів кваліфікацій;
- повинна бути створена така система ринку праці, яка б надавала можливості для підвищення умінь і відповідну інформацію, що дозволяє працівникам здійснювати пошук роботи, а роботодавцям - працівників;
- необхідно сприяти поширенню ефективної організації праці на кожному робочому місці [1].

Для реалізації поставлених завдань у 1991 році було прийнято програму «Уміння для працівника», а у 1994 році Конгресом США був прийнятий Закон «Високі вміння, конкурентоздатна робоча сила», який передбачав створення «Національної ради по стандартах умінь» (НРСУ).

Як зауважує Н. Ничкало, у рекомендаціях Генеральному директору ЮНЕСКО «Технічна і професійна освіта і навчання: погляд для ХХІ століття» «сформульовано назвичайний, нетрадиційний висновок» [4, с. 23], в якому говориться, що двадцять перше століття ставить нові завдання перед технічною і професійною освітою і навчанням - це «століття знання, інформатизації та комунікацій. Глобалізація і революція в інформаційних і комунікаційних технологіях потребують обґрунтування нової парадигми розвитку, центром якої є людина... , технічна і професійна освіта як складова частина освіти протягом життя, покликана відіграти важливу роль у новій ері як ефективний інструмент формування культури миру, забезпечення сталого розвитку в умовах здорового навколишнього середовища, соціальної згоди і міжнародного співробітництва» [5, с. 67-68].

У зв'язку з цим маємо зазначити, що освіта і навчання виробничого персоналу можуть стати чинником економічної стабільності країни, а користь від цього отримують не лише самі працівники, а й компанії. За цих умов «україн необхідним є пошук шляхів нового партнерства між освітою і світом праці, роботодавцями з урахуванням потреб і загальнолюських вартостей, стандартів» [4, с.27].

Зазвичай, у всіх країнах розроблення стандартів здійснювалося національною радою, яка делегувала цю роботу робочим групам, до складу яких входили роботодавці. І це було дуже доречним, оскільки саме роботодавці могли забезпечити їх подальшу реалізацію. Водночас зауважимо, що не завжди роботодавці погоджувалися брати участь у розробленні стандартів, адже робочі групи формувалися за галузями і повинні були описати поряд з типовими ще й нетипові види діяльності, які були «ноу-хау» найбільш передових організацій та лідируючих фірм, їм було не вигідно розробляти нові кваліфікації, які погрожували їй власній конкурентоспроможності.

Доречі, до функцій створеної «Національної ради

по стандартах умінь» не входила розробка самих стандартів, її завданням була розробка тільки основних вимог до них. Передбачалося, що стандарти будуть розробляти профспілки, працівники освіти, фахівці з розвитку людських ресурсів та представники місцевого співтовариства, а діяльність їх буде заснована на добровільному партнерстві.

Враховавши набутий міжнародний досвід, у США не ставилося завдання в найкоротші терміни розробити максимальну кількість кваліфікацій. Було вирішено, що необхідно окреслити загальні контури системи стандартів умінь, яка б сприяла розвитку конкуренції за рахунок більш високих умінь і конкурентоспроможних форм організації праці в масштабах всієї країни. Мається на увазі така організація праці, за якої працівники беруть на себе більшу частину обов'язків, у тому числі й контролюючих, тобто організаційна структура концентрується навколо ключових функціональних напрямів, а кожен працівник повинен вміти за необхідності брати на себе функції лідера, заміщати інших членів команди, працювати на високому рівні якості, бути ініціативним, самостійним і здатним нести відповідальність за вироблену командою продукцію [3]. На жаль, і до тепер в США немає єдиної системи кваліфікацій. Окремі штати знаходяться в процесі розробки нових стандартів освіти для початкової школи, окремих предметів, але ці стандарти не є кваліфікаційними в тому сенсі, як це розуміється в міжнародній практиці, і не передбачають екзаменаційних процедур. Кожен сертифікований орган штату, окрема галузь чи відповідна група професій намагаються розробляти власні стандарти в міру своєї обізнаності.

Значно ускладнює роботу навчальних закладів та інших установ, що займаються підготовкою та вдосконаленням виробничого персоналу відсутність єдиної процедури оцінки.

Таким чином в США немає галузевих стандартів чи кваліфікацій, немає загальноновизнаних міжгалузевих свідоцтв, розроблених представниками від галузей, що присвоювалися б працівникам, які знаходяться як в «основі піраміди», так і тим працівникам, що здійснюють контролюючі функції. Розробка системи кваліфікацій саме для цих категорій і стала головним завданням ради.

Щоб забезпечити професійну мобільність працівників на ринку праці, ці кваліфікації повинні бути досить широкого спектру дії і забезпечувати можливість кваліфікованому робітнику виконувати суміжні

роботи, що, безперечно, потребує особливого набору умінь.

Заслуговує на увагу концептуальний підхід до системи кваліфікацій, розроблений Комітетом Ради зі стандартів, оцінки та сертифікації, який представлено у вигляді дерева з гілками і листям. Стовбур дерева - це вміння та знання, які є загальними для всіх галузей в рамках окремого сектора. Гілки - це додаткові вміння та знання, які потрібні в окремих галузях даного сектора, а листя - це конкретні спеціальні уміння та навички.

Було виокремлено 15 секторів економіки. Знання та вміння, які є загальними для всього сектора, отримали назву «базових», а підсектори («гілки») одержали назву «концентрації», або ж концентровані знання та вміння. Визначаються вони на основі аналізу трудових процесів, що є найбільш характерними для даного сектора.

Освоєння базових і концентрованих знань і умінь дозволяє отримання сертифікату «базові + 1», а на їхній основі «добровільні партнерства» (промислові асоціації, профспілки і окремі фірми) мають право видавати сертифікати спеціалізації. Стандарти цих знань і умінь можуть розроблятися як для окремих фірм або групи споріднених фірм, яким потрібні стандарти, так і для себе або для постачальників на основі загальних стандартів якості. Зауважимо, що кожен сектор має не більше шести концентрованих знань та умінь. При переході працівника з одного сектора економіки в інший, він повинен знову одержувати новий сертифікат. Для отримання сертифікату працівник повинен відповідати стандартам базових знань і умінь і одному набору концентрованих знань і умінь. Наявність сертифіката дозволяє людині отримати роботу в даному секторі і піднятися принаймні на одну сходинку вгору по службових сходах, а також забезпечить йому горизонтальну мобільність всередині організації. Крім цього сертифікати визнаються іншими секторами, що також підвищує професійну мобільність працівника на ринку праці.

Таким чином, головною метою підвищення якості виробничого персоналу є розроблення «стандартів умінь», що забезпечує підвищення економічної ефективності секторів і професійної мобільності на ринку праці. Стандарти не є обов'язковими і їх прийняття залежить від економічної необхідності. У розробці стандартів беруть участь різні категорії зацікавлених сторін: роботодавці, профспілки, представники сфери освіти, місцевого співтовариства тощо.

Література та джерела

1. Олейникова О.Н. Национальная система «стандартов умений» в США / О.Н. Олейникова // Среднее профессиональное образование. - 2001. - №10. - С.42-44.
2. Jacinto C. Skills development and inequality in Latin America / Claudia Jacinto // Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2012. - 16 p.
3. Ravitch D. National Standards in American Education. Washington: Brooking Institute Press, 1995.
4. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України / Ничкало Нелля Григорівна. - К. : Педагогічна думка, 2008. - 200с.
5. Профессиональное образование в XXI веке: Материалы Второго международного конгресса по техническому и профессиональному образованию. - Сеул, Республика Корея, 26-30 апреля 1999г. - Б.м., б.г. - С.67-68.

Обоснована важность повышения качества профессиональной подготовки производственного персонала в США. Определено, что главной целью повышения качества производственного персонала является разработка «стандартов умений». Раскрыты подходы к разработке стандартов в США.

Ключевые слова: техническая и профессиональное образование, производственный персонал, стандарты умений.

The importance of improving the quality of training of production personnel in the USA has been considered. It has been determined that the main purpose of improving the quality of the production staff is to develop «standards of skills». The approaches to the development of standards in the USA have been disclosed.

Key words: technical and vocational education, production staff, skills standards.