

С. В. Мельник, канд. екон. наук, доц.,
заслужений економіст України,
директор ДУ Науково-дослідний інститут
соціально-трудових відносин
Мінсоцполітики України (м. Луганськ)

**ВЗАЄМОДІЯ СФЕРИ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ
ТА СФЕРИ РИНКУ ПРАЦІ ЩОДО ПРОЕКТУВАННЯ
ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ КВАЛІФІКАЦІЙ І ПРОФЕСІЙ (НА
ПРИКЛАДІ МЕТАЛООБРОБНОЇ ТА ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНОЇ ГАЛУЗІ
НІМЕЧЧИНИ)**

АНОТАЦІЯ. У статті відображено передово німецькі підходи щодо оптимізації та збалансування інтересів сторін, залучених до підготовки кваліфікованих кадрів.

КЛЮЧОВІ СОЛОВА: компетентність, нові професії, підготовка кадрів, працівники, роботодавці, трудові функції.

АННОТАЦИЯ. В статье отражены передовые германские подходы по оптимизации и сбалансированию интересов сторон, вовлеченных в подготовку квалифицированных кадров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: компетентность, новые профессии, подготовка кадров, работники, работодатели, трудовые функции.

ANNOTATION. Article describes the advanced German approaches to optimize and balance the interests of the sides involved in the training of qualified personnel.

KEYWORDS: competence, new professions, training, workers, employers, labor functions.

Майбутнє розвитку економіки будь-якої країни у довготривалій перспективі полягає в зростанні продуктивності виробництва та праці на засадах використання високотехнологічного устаткування з орієнтиром на виготовлення (надання) якісної та конкурентоздатної продукції (послуг). У цьому контексті інноваційний технологічний засіб виробництва ніяк не «обійдеться» без висококваліфікованої, уніфікованої, мобільної, вмотивованої та універсальної робочої сили. Відповідні якості остання може отримати лише через ефективну підготовку, як у формальному, так і в неформальному та інформальному її секторах на протязі всього трудового життя. Найбільших успіхів у світі за цим спрямуванням досягла Німеччина.

В останнє десятиріччя доступними стали багаточисленні дослідження, звіти та інша інформація провідних німецьких експертів і науковців, які переймаються піднятою проблемою [1—8]. У запро-

понованій статті викладено узагальнення цих матеріалів, на підставі яких зроблена спроба надання рекомендацій вітчизняним роботодавцям та освітянам щодо започитення цього передового досвіду.

Процес створення (проектування) нових видів професійної діяльності (професій) і навчальних програм щодо підготовки кадрів відповідних кваліфікацій є вкрай складним, тривалим, зорієнтованим на потреби роботодавців в інноваціях, та на підвищення ефективності виробництва і продуктивності праці. Його в Німеччині розподіляють на такі відносні (умовні) етапи:

1. Вивчення потреби та визначення напрямів технологічно-економічного та працеорганізаційного реформування:

1.1. виділення для застосування нових технологій праці та виробництв;

1.2. визначення підходів щодо використання нових матеріалів та їх комбінацій;

1.3. вивчення напрямів збільшення використання готової продукції, її модулів, посилення впливу маркетингу на запити клієнтів;

1.4. вибір виробничих технологій у контексті їх вітчизняного, зарубіжного та міжнародного розвитку;

1.5. аналіз змін у виробничих процесах і прогноз їх впливу на вимоги до кадрів.

2. Планування змін у робочих (трудовах) завданнях.

3. Розвиток початкового, базового та подальшого навчання кадрів за новими підходами:

3.1. формування кваліфікаційних структур;

3.2. визначення потреби в нових кваліфікаціях.

4. Підходи щодо подолання дефіциту кваліфікованих кадрів:

4.1. політичні ініціативи;

4.2. ідеї роботодавців.

Зміни на підприємствах металообробної та електротехнічної галузей помітні, перш за все, у розподілі функціональних обов'язків серед інших працівників. Огляд професійної зайнятості, здійснений науковцями Аленбахського інституту демографії у 2002 році, засвідчив, що близько 76 відсотків працівників електротехнічної та металообробної галузей повідомили про підвищення їх трудової мотивації та запитів, а 2/3 висловилися про відчутні наслідки від конкуренції. З їх точки зору, процес праці також прискорився («за»: 58 відсотків), а працівники мають більшу відповідальність («за»: 49 відсотків). У той самий час необхідність запровадження більш гнучких форм праці вважається більшістю опитаних вкрай важливим кроком у модернізації організації праці та виробництва [1, с. 6—7].

Перенесення відповідальності на працівників робить останніх (у нашому випадку) фахівцями за такими кваліфікаціями (професіями), як наприклад, «оператор процесу», «креативний розробник процесу», «керівник групи», «дизайнер/планувальник», «передавач інформації» тощо.

Цілісна професійна здатність (компетенція), яка на відміну від широких професіональних навичок і здібностей оточує методологічну, соціальну та, перш за все, індивідуальну здатність (компетенцію), є основою для професійного розвитку більшості працівників. Потреба у таких кваліфікованих працівниках безумовно зростатиме, що потребуватиме нового відповідного підходу до розвитку професійної здатності (компетенції).

Заходи з реорганізації промисловості та організації праці полягають у суттєвому вертикальному та горизонтальному поширенні здатностей (компетенцій). Цехові робітники опановують інновації з вищих ієрархічних рівнів (вертикальне поширення) та інших споріднених завдань (горизонтальне поширення). Безпосередньо за таких умов працівники розширюють свої професійні здатності (компетенції), які на сьогодні складають до 90 відсотків у загальному обсязі здатностей (компетенцій) професійних стандартів (профілів).

Розмежування професійних стандартів (профілів) традиційних робочих (трудових) завдань (функцій) для кваліфікованих працівників стосується:

- додаткових здатностей (компетенцій);
- обсягів послуг, що надаються;
- кваліфікаційних вимог, у т. ч. щодо комплексного та абстрактного змісту робіт тощо.

Додаткові здатності (компетенції) часто впливають із інших професій, або шляхом переміщення функцій до нижчого рівня (горизонтальне поширення), тоді як обсяги послуг від інших професій передаються із колишніх вищих ієрархічних рівнів та з традиційних виробничих структур (вертикальне поширення). Експерти відмічають, що це «переміщення інновацій» полягає в новій ролі кваліфікованих працівників, що викликає значну потребу в нових здатностях (компетенціях) і кваліфікаціях. До того ж, попит на здатності (компетенції) електромеханіків постійно збільшується. Електромеханіки працюють з інтерфейсом виробництва машин, електричними та інформаційними технологіями. Вони взаємодіють з машинами, механізмами та системами з механічними та електронними функціями. Електромеханіки як універсальні кваліфіковані працівники використовуються переважно у підтримці виробництва та ремонті обладнання.

Організація та підготовка процесів виробництва, як і забезпечення якості, є очевидною сферою відповідальності для кваліфікованих робітників. Це означає, що вони повинні виконати майже всі завдання, включені до підготовки виробництва (планування процесів експлуатації, встановлення, регулювання машин, режим праці машин, установка частин тощо). Крім того, вони мають впевнитися, що виробництво виконується без будь-яких обмежень, що потребує догляду за машинами, партнерських взаємовідносин з іншими підрозділами, вирішення інших питань і консалтингових завдань.

Означені виклики, які безумовно йдуть у розрізі від традиційного уявлення про кваліфікованих робітників, мають ще багато завдань для їх становлення. Участь в оптимізаційних заходах на виробництві, процеси детального управління та відповідальність є подальшими обов'язками кваліфікованих працівників, окрім їх традиційних робочих завдань (функцій).

Нові завдання для кваліфікованих працівників підтверджують той факт, що заходи стосовно сервісного обслуговування в «тейлорівському» розподілі праці змінили кваліфікаційні завдання. Це справедливо для всіх досягнутих результатів (за традиційною формою праці), які були перейняті іншими структурними підрозділами на користь прямого виробництва, а саме:

- гарантування якості, включаючи заходи із забезпечення якості та її перевірки;
 - організація виробництва та погодинного графіку роботи;
 - забезпечення виробництва, включаючи реалізацію заходів з підтримки та ремонту;
 - оптимізація виробничих процесів;
 - запровадження індивідуальної та групової відповідальності
- [7, с. 157].

На сьогодні ці посадові (робочі) завдання та обов'язки є ключовими функціями кваліфікованих працівників. Спектр технічних завдань у теперішній час набагато ширший, ніж 10 років тому. Такі завдання, як наприклад, використання програмного забезпечення PPS, застосування декількох процедур виробництва, модернізація механізмів, діагностика випадків пошкодження тощо, враховуються серед обов'язків, які призначені різним професійним групам працівників на виробництві.

У Німеччині на початку нового тисячоліття з'явилися специфічні ініціативи на політичному рівні щодо подолання дефіциту кваліфікованих працівників. Найбільш вдалою з них стала «зелена картка», яка було запропонована в галузі інформаційних технологій, як стимул для іноземних фахівців стосовно міграції до Німеччини. На сьогодні Уряд висунув ініціативу стосовно запро-

вадження нових кваліфікацій для задоволення потреб у кваліфікованих працівниках. Ще влітку 2007 року IG Metall проявив стурбованість стосовно дефіциту кваліфікованих працівників і його усунення безпосередньо в Німеччині.

Конкретними пропозиціями IG Metall стосовно підготовки кваліфікованих працівників (які у повному обсязі можуть бути використані і в Україні) виступають:

1. Навчання інженерів.

Інженери знаходяться в центрі дискусій щодо дефіциту кваліфікованих працівників. VDI (Асоціація німецьких інженерів) повідомляла про 24,0 тис. вільних посад для інженерів (2007 рік). Для негайного усунення цієї проблеми повинні здійснюватися заходи стосовно навчання, пристосовані до вимог як поточних безробітних інженерів, так і незайнятих інженерів у віці.

2. Скасування платні за навчання.

Плата за навчання збільшує кількість перешкод для навчальних курсів, головним чином, для молоді з бідних родин. Економіка, залежна від навчання, така як німецька економіка, не може пропустити такого кепського використання свого трудового потенціалу.

3. Зменшення відрахувань студентів за навчання.

Навчання інженерів зводиться до катастрофічно високої частки відрахувань студентів (до 50 відсотків!).

4. Відкриття університетів і технологічних інститутів для професійної підготовки. Перешкоди для проведення курсів без формальних вступних вимог для осіб з професійною підготовкою залишаються дуже стійкими.

5. Збільшення частки сектору навчання до 7 відсотків ВВП країни. Такий розмір оптимально задовольнятиме потребу в кваліфікованих працівниках у майбутньому.

6. Залучення жінок до «технічних» професій.

Низька частка жінок у процесі навчання «технічним і природознавчим» професіям та інжинірингу — втрата національно-економічних ресурсів. Про це йде мова і в Звіті стосовно розвитку технологій Федерального уряду, де зазначено що в середньому в Німеччині на одну студентку-випускницю було два випускника на кожному навчальному курсі в сфері природознавчих наук та інжинірингу (2003 рік). Той факт, що аналогічне співвідношення в Швеції складає 1,6 разу, в США — 1,45 разу, в Італії, Іспанії та Великобританії — 1,4 разу, підтверджує те, що ця проблема не пов'язана з дефіцитом німецьких жінок. Скоріш за все у Німеччині наявні диспропорції у стимулюючо-мотиваційній складовій національної стратегії розвитку кадрів.

7. Систематичне удосконалення навчання.

Навчання досвідчених працівників має зрештою починати переорієнтовуватися на кадрову політику.

8. Запровадження моніторингу руху кваліфікованих працівників.

9. Центри тимчасової зайнятості також повинні підключатися до навчання.

10. Найвищий пріоритет повинен надаватися активній політиці зайнятості на національному ринку праці.

IG Metall також вимагає подальших кроків щодо боротьби з дефіцитом кваліфікованих працівників. Пропозиції, викладені в щорічному Звіті компанії за 2006/2007 роки, мали такий вигляд:

- об'єднання молодих працівників металообробної та електронної галузей на громадському, галузевому чи професійному рівнях, підтримка їх здатностей (компетенцій) та бажання навчатися;

- адаптація професійних стандартів (профілів) до змін у сфері праці;

- забезпечення професійної інформаційної політики серед усіх державних інституцій і регіонів у рамках якості та змісту навчання;

- прозорість суспільного іміджу компаній секторів металообробної та електронної галузей (контроль за іміджем);

- залучення педагогів до навчання на виробництві завдяки сприятливому іміджу металообробної та електронної галузей;

- суспільно-громадська презентація продукції та техніки металообробної та електронної галузей;

- доведення до населення зацікавленості асоціацій та компаній у навчанні (політика PR);

- запровадження нових моделей більш гнучкого навчання (забезпечення привабливості навчальних курсів);

- удосконалення підготовки персоналу;

- спонукання молоді до захоплення навчаннями за професіями новітніх технологій.

Запропоновані заходи та концепції можна розподілити на п'ять основних сфер діяльності, а саме:

Навчання в компаніях

Навчання в компаніях може стати стратегічною сферою діяльності стосовно боротьби з дефіцитом кваліфікованих працівників.

Ось перелік окремих заходів, здійснюваних компаніями:

- взаємодія з дітьми дошкільного віку з метою розвитку їх захоплення технологіями;

- пропонування спеціальних курсів у школах (наприклад, навчання складанню резюме);

- знайомство та підтримка контакту з батьками учнів;

- підвищення кваліфікації викладачів у школах (інноваційні навчальні технології);

- пропозиції щодо проведення шкільної практики на підприємствах;
- проведення курсів з електротехнічної галузі в школах;
- визначення найкращої електротехнічної розробки школярів та її оплата (винагорода);
- відведення часу в компанії на заняття з учнями шкіл;
- участь у навчальних ярмарках тощо.

Наймання («зовнішнє»)

Компанії можуть вжити деяких заходів щодо наймання «зовнішнього» персоналу, а саме:

- участь у регіональних ярмарках вакансій, яка є інструментом цільового наймання кваліфікованих працівників;
- пошук через мережу Інтернет або наймання через «домашню сторінку» компанії, які стрімко замінюють розміщення реклами в регіональних засобах масової інформації.

Навчання (розвиток) персоналу

Сфера діяльності навчання (розвитку) персоналу має важливий потенціал для боротьби компаній з дефіцитом кваліфікованих працівників, зайнятих виробництвом у цехах. Існують різноманітні можливості, наприклад:

- підвищувати кваліфікацію найманого «зовнішнього персоналу» відносно специфічних корпоративних вимог галузей виробництва;
- підтримувати рівень підготовки кваліфікованих працівників відповідно до вимог і готувати їх до подальшого розвитку;
- підвищувати («підтягувати») кваліфікацію напів (низько) кваліфікованих або некваліфікованих працівників для виконання складних завдань.

На цільових курсах слід визначати інструменти, які можуть бути використані для реалізації наступних намірів:

- співбесіди стосовно оцінювання працівників та укладання цільових угод;
- застосування кваліфікаційної матриці (документація про поточний рівень кваліфікації кожного кваліфікованого працівника; її використовують, окрім іншого, для виявлення та контролю потреб у кваліфікації);
- навчання нових працівників у рамках системи стажування;
- управління здатностями (компетенціями) кваліфікованих працівників та їх подальшими навчальними заходами за допомогою комп'ютерної підтримки (наприклад, SAP);
- близький контакт і комунікація випускників із кваліфікованими працівниками для визначення слабких місць у кваліфікації та прийняття відповідних заходів;

- пропонування семінарів у межах компанії, які проводитимуть фахівці цієї ж компанії (це забезпечує швидкий доступ до специфічних потреб у кваліфікації);
- обговорення розвитку методологічних і соціальних здатностей (компетенцій) окремо від адаптації професійної кваліфікації працівників.

Управління знаннями

На всіх рівнях підприємств акцент ставиться щодо необхідності документування рівня знань. Головна ідея — впевнитися, що специфічні знання кваліфікованих працівників стосовно управління напрямками виробництва слід документувати в базі даних, яка може бути створена в компанії для молодих кваліфікованих працівників.

Регіональні галузеві мережі

В одному із досліджень економічно слабких регіонів Німеччини у структурі регіональної галузевої мережі працює інноваційна мережа для підтримки розвитку господарства та покращення регіонального іміджу. Мережа — це об'єднання компаній машинобудівної галузі. Мета об'єднання — спрямування до взаємодії через регулярний обмін інформацією, практичним досвідом і знаннями для підвищення економічних та технологічних характеристик цих компаній. Вісім регіональних компаній презентували свої концепції з наймання працівників як форми діяльності, направленої на подолання дефіциту в кваліфікованих працівниках. Серед факторів, окрім впливу демографічного розвитку на ринок праці, розглядаються також такі аспекти: методи оцінювання та збільшення привабливості вакансій для працівників, проблеми робочої атмосфери, інтеграція нових працівників у компанію, пропозиція навчання, програми з підтримки молодого персоналу та покращення взаємовідносин у колективі компаній тощо.

Література

1. Огляд професійної зайнятості на підприємствах металообробної та електротехнічної галузей у 2002 році / Аленбахський Інститут демографії [Institut für Demoskopie Allensbach Gesamtmetalle, 2004].
2. IG Metal Wirtschaft-Technik-Umwelt, 2001.
3. Windel-band/Spottl, 2002.
4. Hirsch-Kreinsen, 1990.
5. Springer, 1999.
6. Bullinger, 1990.
7. Spotte / Heckoc / Holm / Windelband, 2003.
8. Becker / Spotte / Stolte, 2001.

Статтю подано до редакції 21.06.12