

Василь БРИЧ

НЕПЕРЕРВНА ОСВІТА ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО ВХОДЖЕННЯ УКРАЇНИ В ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРОСТІР

Запропоновано розглядати безперервну освіту значно ширше, ніж прийнято, зокрема як засіб професійного зростання впродовж всієї економічно активної діяльності індивіда та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці як вітчизняного, так і загальноєвропейського, суб'єктами якого ми прагнемо стати.

Ключові слова: неперервна освіта, конкурентоспроможність, ступенева професійна освіта, продуктивність праці, людські ресурси, освітній потенціал.

Прискорена динаміка світової економіки потребує постійної готовності країн, галузей, підприємств і врешті-решт кожної окремо взятої особистості до сприйняття та освоєння нових ідей і технологій з метою досягнення світового рівня конкурентоздатності.

Важливість останнього учасника економічного процесу – людини – є обов'язковою і незалежною перш за все через те, що в даному випадку вона включається в систему стосунків і як виробник, і як споживач.

Радянська економіка визначалася сумнівними орієнтирами, породженими командно-адміністративною системою, що задовольняла чиновницький апарат і при цьому відверто ігнорувала простого споживача. Середньостатистична особа, позбавлена економічних прав і свобод, стала жертвою примітивної сфери послуг, убогості споживчої продукції, а це призвело до відчуження її від власності, інформації, пасивності та соціальної інертності.

П. Друкер називає людину єдиним справжнім ресурсом, оскільки саме людина спроможна творчо здійснювати й удосконалювати виробничий процес. Рядова людина є і єдиним «істинним експертом», що виконує роботу, контролює її ефективність, а тому людський ресурс повинен, без сумніву, визнаватися «верховним», первинним. Для максимізації продуктивності людські знання і вміння повинні одержувати повноваження, адекватні визнанню [4]. Саме тому ідея безперервної освіти в сучасному світі є особливо актуальною, тим більше для України, враховуючи її бажання інтегруватись до європейського та світового освітнього просторів, про що теоретики вітчизняної освіти не просто думають, але і моделюють.

Даним проблемам присвячені хоча й нечисельні, але змістовні публікації у науково-педагогічних, освітніх виданнях. Дослідження проводять такі вчені, як Власенко С., Грішнова О., Долгополий В., Євтух М., Куценко В., Ляшенко О., Мадзігон В., Пуховська Л., Семикіна М., Топчій Т., Щокін Г., Яблонський В. Серед зарубіжних вчених: Бабордіна О., Батышев С., Бухалков М., Джиффорд В., Кілінг Дж., Лапін А., Михайлов О., Супян В. Проте в більшості випадків проблема розглядається як здійснення ступеневої професійної підготовки в системі «учень – студент – молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр», або ж як можливість студента обирати різні алгоритми набуття фаху відповідно до кваліфікаційних рівнів «молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр».

Ми ж пропонуємо розглядати дану проблему значно ширше, зокрема як засіб професійного зростання впродовж всієї економічно активної діяльності індивіда та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, як вітчизняного, так і загальноєвропейського, суб'єктами якого прагнемо стати. Тому вирішення саме цього завдання є метою автора даної статті.

Забезпечувати високу продуктивність праці можуть не просто робітники, а висококваліфіковані робітники. Так, дешева робоча сила з Південно-Східної Азії (Індонезія, Філіппіни, Таїланд та ін.) виявилася для Західної Європи та Японії малопродуктивною, хоч набагато

дешевшою, ніж власна. Зміни в галузевій та професійно-кваліфікаційній структурі відбуваються у дуже широких масштабах і дуже швидкими темпами, що вимагає адаптації до них не тільки нових поколінь працівників, а й тих, хто вже працює тривалий час.

Як зазначають С. Девіс і Дж. Боткін, майже кожні 7 років нові знання подвоюються, відповідно ті, що здобувалися у навчальних закладах, приречені на старіння, тому робітникові, який прагне втриматися на ринку праці, необхідно підвищувати кваліфікацію. І якщо в середині 80-х років ХХ ст. мова йшла про періодичне підвищення кваліфікації робітників (через кожні 4–5 років), в результаті чого протягом свого життя людина могла поновлювати свої знання щонайменше 7–8 разів [1], то в середині 90-х років законом виробництва стає впровадження нової системи освіти, котра базується на цілком інших принципах, продиктованих реаліями розвитку суспільства.

Знання перестають бути прерогативою вузького кола, навчання вже не є ізольованою сферою, воно змістилося у напрямку до конкретного робочого місця, обладнаного найсучаснішою технікою, що потребує для свого обслуговування набагато глибших знань, а також меншої кількості робітників, які вивільнюються і змушені знову пристосовуватися до нового професійного статусу, ролі, вимог психологічного середовища тощо.

Таким чином, основоположна думка радянських часів про те, що людина має обирати собі одну професію на все життя в умовах ринкової економіки виявилася джерелом деформацій трудової поведінки. З практики поступово відходить стереотип про те, що кар'єра повинна складатись в межах однієї організації – вищого навчального закладу (ВНЗ), науково-дослідного інституту, заводу, міністерства, а зміна місця роботи, галузі, роду діяльності – явище нечасте і нетипове. Підвищення кваліфікації здійснювалося за рахунок роботодавця і було обов'язковим, втрати від вкладень – мінімальні, віддача від таких інвестицій – незаперечною. Зміни в класичній моделі професійної кар'єри диктує трансформаційна економіка: важливість попереднього етапу (навчання у школі, середня і вища освіта), що триває до 25 років, не заперечується, а, навпаки, підкреслюється, тлумачиться набагато ширше, ніж у попередні десятиліття.

На даному етапі людина не просто оволодіває знаннями чи шукає роботу, що відповідає її нахилам чи кваліфікації. Вона має готуватися до можливих змін у своїй подальшій трудовій діяльності, усвідомити, що в новому ринковому середовищі необхідна гнучкіша особистісна поведінка.

Щоб такий процес відбувався безболісно, працівникові необхідний не просто певний резерв знань для освоєння нової спеціальності (передбачити це практично неможливо), треба, щоб кожен був готовий психологічно до можливих змін завдяки поліпшенню інформативності. Тоді така особа здатна динамічніше реагувати на зовнішні зміни, визначати й оцінювати нові можливості, відновлювати впевненість у своїх силах, бути також повсякчас освітньо мобільною, що особливо важливе.

У зв'язку з пріоритетністю входження України у Європейський Союз питання інтеграції у загальноєвропейську освітню систему є далеко не останніми. Побуває думка, що перетворення багатьох вищих навчальних закладів в університети, а середніх – на коледжі є кон'юнктурними, оскільки стосовно кадрової, матеріальної та управлінської забезпеченості нічого не змінилося. Освітні інтеграційні процеси в Україні повинні опиратись на освоєння позитивних європейських традицій та інновацій у галузі освіти й пов'язуватись з особливостями кроскультурного побутування країн Заходу, зокрема Англії, Франції. У цих країнах перехід до безперервної освіти пройшов успішно. Досягненням у даному напрямку є спільні дії державних, приватних, змішаних установ в умовах централізації системи управління освітою для досягнення мети – розвитку освітнього потенціалу нації.

Прагнення України стати членом Європейського Союзу повинно підкріпитись піднесенням економіки, зростанням продуктивності праці та рівня життя населення, що передбачає ефективне використання усіх видів виробничих ресурсів і перш за все робочої сили. Трудовий потенціал суспільства визначається кількістю економічно активного населення, рівнем зайнятості, професійної підготовки (кваліфікації), продуктивністю праці осіб, що реально беруть участь у трудовій діяльності.

5 На сьогоднішній день стає дедалі очевиднішою необхідність посиленої уваги держави до питання про розвиток людських ресурсів, бо саме цей фактор у недалекому майбутньо-

му може виявитися обмежувачем економічного зростання. Завдання оптимізації використання робочої сили є одним з найпріоритетніших. Диктувати свої умови на ринку буде саме той, хто, використовуючи знання, навички і здібності персоналу, найкращим чином зуміє створити єдину команду з управлінців і простих працівників [3]. Причини успіху високорозвинених країн світу полягають в тому що вони, усвідомивши величезні можливості кваліфікованого працівника, забезпечили йому необхідні умови, одержуючи при цьому відповідну віддачу. Так, згідно з розрахунками соціологів США, за попередні 60 років 55% усіх нововведень і вдосконалень забезпечувалися завдяки високій кваліфікації працівників і тільки 20% – за рахунок виробничих фондів.

6 У США на початок 2000 р. майже 83% населення віком від 25 років і мало середню, а 24% – вищу освіту (для порівняння: у 1970 р. середню освіту мали менше 54% і лише 10% закінчили університети та коледжі). У 1996 р. в США було присвоєно 45 тис. докторських ступенів і 406 тис. ступенів магістра наук. В середньому працездатне населення навчається 13 років, що на рік переважає рівень середньої школи. За показниками освітнього рівня американська робоча сила вважається однією з найбільш підготовлених у світі [5].

7 Успіхи японської економіки є результатом цілеспрямованої, планомірної роботи на перспективу, що розпочалася ще в середині 50-х років ХХ ст. Методичне поліпшення якості та конкурентоспроможності японської продукції забезпечив перегляд внутрішньої політики щодо людського фактора.

8 Взятий Японією курс у 50-х роках на всезагальність і безперервність навчання забезпечив високий рівень працівників компаній: в середині 80-х років майже 100% японських робітників були охоплені різними видами перепідготовки, тоді коли аналогічні показники західноєвропейських фірм лише 5%; японські робітники навчаються в середньому 370 год. за рік, а американські лише 46 год.

9 Японські фірми на перепідготовку власних кадрів витрачають суми в розмірі 10–12% від фонду заробітної плати. Такі витрати є цілком виправданими: як свідчить досвід американських фірм, кожні 35 тис. дол., що вкладаються у вдосконалення кадрів і творчий потенціал, приносять прибуток, що сягає \$ 1 млн. [6].

10 Постійне навчання (відповідно обумовлене, вмотивоване і стимульоване) врешті-решт здатне забезпечити перетворення робітника з «гвинтика» підприємства в активного учасника, новатора виробничого процесу, що здатний швидко і доволі безболісно реагувати на непередбачувані й просто-таки революційні зміни в економіці та спроможний за короткий проміжок часу включитися у процес створення продукції.

11 Глобалізація конкуренції змушує не просто реагувати на ринкові відносини, а робити це швидше, точніше і, звичайно, якісніше. А якість може забезпечити тільки кваліфікований працівник, а не техніка (хай навіть найсучасніша!). Не випадково рівень комп'ютеризації японських підприємств нижчий від американських майже на 60%, але саме японці – лідери в техніко-економічній продукції. Автоматизовані комплекси виявилися «безпомічними» без «знаючих і думаючих» людей: компанія «Дженерал Моторз» зіткнулася з поломками роботів, їх відхиленнями від програм, зниженням вдвічі, ніж очікувалось, їх продуктивності [4].

12 Автоматизація робочого місця, безперечно, полегшує роботу працівника, зводить до мінімуму застосування фізичної сили. Весь технологічний процес здійснюється агрегатами автоматичної дії без участі робітника, за яким зберігається функція запуску й зупинки, контролю за його роботою і за необхідності – наладки та ремонту. Проте, як виявилось, мінімізація людської участі не тільки негативно впливає на сам виробничий процес (робітник не може керувати життєвим циклом товару, впливати на скорочення втрат часу та ресурсів), а й на самого учасника цього процесу, який не може поліпшувати власні здібності. Проблема була вирішена за рахунок «розумної модернізації», коли конструкції роботів спрощувалися і полегшувалися їх контроль та регулювання людиною. Подальші успіхи японської економіки довели правильність на збільшення у виробництві живої праці й відносного зменшення обладнання.

13 Піднесення значущості та якості підготовчої і виробничої творчості, повернення персоналізації і багатофункціональності робочих місць, перехід до індивідуалізації обробки, розширення повноважень і відповідальності робітника за виробництво та використання

продукції сприяє розкріпаченню творчої ініціативи в підвищенні якості й продуктивності праці, готовності до подальшого підвищення кваліфікації [3].

14 Проблеми, що постали перед Україною, породжені не тільки зміною колишніх парадигм – політичної, ідеологічної і філософської, а також педагогічної й економічної. Входження нашої держави у світовий, культурний, інформаційний та економічний простір не може не позначатися на теорії освіти, змісті та пріоритетах. Дається взнаки відсутність концепції підготовки кваліфікованих кадрів в умовах ринкових стосунків, що враховувала б сучасні економічні реалії. Вважаємо, що для успішного входження держави в загальноєвропейський освітній простір необхідно здійснити наступне.

- На державному рівні розробити і прийняти концепцію безперервної освіти і професійної перепідготовки працівників різних рівнів з врахуванням їх здібностей та інтересів.
- Здійснювати загальноосвітню підготовку, спрямовану на усвідомлення необхідності здобуття нових знань, гнучких до зміни професійних занять, спрямованих на професійне зростання і підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.
- Забезпечити впровадження нових технологій навчання.
- Переглянути й удосконалити навчальні плани та програми закладів освіти різних рівнів з метою націлення їх на системність і глибину знань з одночасною економією часу, на конкретику досягнення успіху, забезпечення самореалізації й активного самопізнання.
- Удосконалити підготовку управлінських кадрів з метою гуманізації і демократизації керівництва, формування керівника нового типу, який би міг не тільки здійснювати управлінські функції у процесі виробництва, а й освіти та навчання.
- Розширити державні програми підтримки бажаючих підвищити кваліфікацію і пере-кваліфікуватись як через систему центрів зайнятості населення, так і безпосередньо на виробництві шляхом матеріального та фінансового стимулювання підприємств, організацій різних форм власності.
- Забезпечити у процесі підготовки поєднання професійного, загальнолюдського та національного компонентів.

Усе це, а особливо останнє, є можливим за умови суттєвих інвестицій у людський капітал, що на сьогоднішній день набуває дедалі більшого значення, тому що результат людської діяльності – не тільки матеріальні цінності, а й інтелектуальний продукт. Він є основним фактором сучасного економічного розвитку, визначаючи економічне становище країни в світі, забезпечуючи їй економічну безпеку.

Література

1. Батышев С. Подготовка рабочих кадров. – М., 1984. – С.21.
2. Бухалков М., Бабордин О. Эффективная занятость персонала как фактор роста производительности труда // Человек и труд. – 2001. – № 10.
3. Лапин А. Контуры региональной политики развития человеческих ресурсов // Человек и труд. – 2002. – № 12.
4. Михайлов О. Основы мировой конкурентоспособности. – М, 1994. – С.387.
5. Супян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // Человек и труд. – 2001. – № 1.
6. Теория и практика управления персоналом: Научн.-метод. пособие/ Авт.-сост. Г. В. Щекин. – К., 1998. – С.82.
7. Gifford B. Educational testing.– Boston: KWE Publ., 1993.
8. Kealing J. A. Learner based teaching rationale for business and management courses in transitioning CEE societies//Active Learning Strategies for the Higher Education Proceeding of the Regional Workshop on Higher Education.– Szeqed, 1997.

Редакція отримала матеріал 1 серпня 2003 р.