Удосконалення форм і методів підготовки кваліфікованих працівників в умовах становлення ринкової економіки

**Зміст**

Вступ

1. Система професійної підготовки працівників Україні в умовах становлення ринкової економіки

2. Організація та вдосконалення підготовки й підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій

2.1 Підготовка кадрів робітничих професій на виробництві та її вдосконалення

2.2 Підготовка працівників в професійно-технічних закладах

3. Зарубіжний досвід вдосконалення професійної підготовки працівників

4. Покращення фінансування освіти та професійної підготовки

Висновки

### Список використаної літератури

**Вступ**

Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Вони також виступають гарантом індивідуального розвитку, виховують інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- та макроекономічному рівнях мають гармонійно поєднуватись з реформою освіти, професійною підготовкою для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей. Формування ринкових відносин, становлення в Україні демократії зумовлюють зміну цільових настанов професійної освіти. Першочерговості набуває задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці.

В будь-якому суспільстві одним із загальних законів його розвитку є закон підвищення якості населення, яке проявляється в тому, що кожне наступне покоління має більш високі якості в порівнянні з минулим. Це визначається закономірностями розвитку науково-технічного і соціальне—економічного прогресу.

Підвищення освітнього й культурного рівня працівників, їх професійної компетентності є не тільки важливим резервом удосконалення системи управління трудовими ресурсами, а й одним із вирішальних факторів успішного вирішення багатьох соціальних та економічних проблем.

Розвиток науки і техніки, ринкової економіки вимагають зовсім іншого професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів. Зростає потреба в кваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широкопрофільну професійну підготовку, спроможні швидко оволодіти новими технологіями, орієнтуватися у виробництві, яке динамічно змінюється, готові до постійного вдосконалення своїх знань і вмінь, конкурентоспроможних на ринку праці. Отже, виникає необхідність удосконалення системи формування якості трудового потенціалу, створення єдиної національної системи загального, безперервного професійного навчання з відповідним науково-методичним, фінансовим та кадровим забезпеченням.

За даними наукових досліджень, 34 % випускників середньої загальноосвітньої школи приступають до роботи без попередньої професійної підготовки, що гальмує раціональне використання трудових ресурсів. Ринок вимагає людей високої кваліфікації, професійних та мобільних.

Кваліфікація - це якісна характеристика працівників певної професії. Вона залежить від рівня професійних знань, вмінь, навичок і здібностей до праці. Ринок вимагає працівника, який має дві-три професії, оскільки постійно виникають нові і відмирають старі традиційні професії. І це вимагає підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

У ринкових умовах працівник повинен вчитися протягом усього трудового життя, щоб ефективно працювати і бути готовим вирішувати нові складні завдання. Згідно з матеріалами спеціальних досліджень, 70 % браку продукції і 30 % поломок обладнання на підприємствах відбуваються через низьку кваліфікацію працівників.

Високий рівень кваліфікації працівників супроводжується зростанням продуктивності праці, сприяє підвищенню якості роботи. Кваліфікований працівник характеризується більшою мобільністю на ринку праці і є більш конкурентоспроможний.

Професійна освіта, кваліфікація і знання розглядаються як особлива форма інтелектуальної власності людини, її приватний людський доход.

1. Система професійної підготовки працівників Україні в умовах становлення ринкової економіки

В Україні діє система освіти та професійної підготовки, яка за багатьма показниками відповідає стандартам розвинутих країн.

В Україні встановлена єдина структура системи освіти, що включає: дошкільне виховання; загальну середню освіту; позашкільне навчання і виховання; професійну освіту; післядипломну підготовку; аспірантуру; докторантуру; підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів; самоосвіту.

Професійна освіта забезпечує здобуття громадянами професії, перепідготовку, підвищення їх виробничої кваліфікації, професійно-прикладну фізичну підготовку відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей. Професійна освіта громадян здійснюється на базі повної загальної середньої освіти, а також на базі освіти в обсязі основної та спеціальної шкіл й.

Професійними навчально-виховними закладами є: професійно-технічні училища; професійні училища, навчально-виховні заклади.

Вони можуть мати денні та вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань. Ці заклади здійснюють підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації громадян за державним замовленням, а також за договорами з підприємствами, установами, організаціями, окремими громадянами.

Професійні навчально-виховні заклади можуть мати одне або декілька базових підприємств, для яких вони готують робітничі кадри, і відносини з якими регулюються на основі договорів.

Вища освіта забезпечує фундаментальну, наукову та загальну культурну підготовку, одержання громадянами спеціальності відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також підвищення їх кваліфікації, вдосконалення професійної підготовки, перепідготовку, підготовку наукових та науково-педагогічних кадрів.

Вища освіта в Україні здійснюється на базі повної середньої загальної освіти.

Підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах може проводитись з відривом від виробництва, без відриву від виробництва і через поєднання цих форм (екстерном).

В Україні існують такі види вищих навчальних закладів: технікум (училище), коледж (І—II рівнів акредитації), інститут, консерваторія, академія, університет (ІII-IV рівнів акредитації) та інші. Вищі навчальні заклади можуть створювати різні типи навчальних комплексів, об'єднань.

Основною діяльністю вищих навчальних закладів є:

• підготовка спеціалістів різних рівнів кваліфікації; науково-дослідницька робота; підготовка наукових, науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації (кандидатів, докторів наук);

• атестація наукових, науково-педагогічних кадрів;

• підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів;

• культурно-освітня, видавнича, фінансово-економічна, господарська, науково-виробнича, комерційна робота;

• здійснення зовнішніх зв'язків.

Вищі навчальні заклади здійснюють свою діяльність за державними замовленнями та договорами. Це основна форма регулювання відносин між навчальними закладами та підприємствами, установами, організаціями, громадянами тощо.

Випускникам вищих навчальних закладів присвоюється кваліфікація спеціаліста з вищою освітою певного професіонального спрямування або спеціальності, яка відповідно до обсягу державної освіти визначається такими рівнями:

• молодший спеціаліст — забезпечують технікуми, училища, інші навчальні заклади еквівалентного рівня;

• бакалавр - забезпечують коледжі, інститути, консерваторії, інші навчальні заклади еквівалентного рівня;

• спеціаліст і магістр — забезпечують інститути, академії, університети, інші навчальні заклади еквівалентного рівня, що мають відповідний сертифікат.

Випускникам коледжу та інституту за результатами кваліфікаційної роботи присуджується перший науковий ступінь - бакалавр відповідної спеціальності.

Випускникам інституту, академії, університету, інших прирівняних до них навчальних закладів за результатами захисту кваліфікаційної роботи присуджується другий науковий ступінь - спеціаліст відповідної спеціальності.

Наукові ступені кандидата і доктора наук присуджуються спеціалізованими вченими радами вищих навчальних закладів у встановленому порядку

Учені звання доцента, професора, старшого наукового співробітника присуджуються вченими радами вищих навчальних закладів і затверджуються у встановленому порядку.

Наукова діяльність у системі вищої освіти є складовою частиною підготовки спеціалістів і здійснюється науковими колективами, окремими вченими за договорами, контрактами, державним замовленням, програмами, проектами. З цією метою створюються наукові, науково-виробничі підрозділи, об'єднання, асоціації, технологічні парки, центри нових інформаційних технологій, науково-творчі та інші формування.

Держава визнає пріоритет фундаментальних досліджень в галузі національної освіти і культури.

Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів забезпечують поглиблення професійних знань, вмінь за спеціальністю, одержання нової кваліфікації, нової спеціальності на основі набутої у навчально-виховному закладі та досвіду практичної роботи.

Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів здійснюються навчальними закладами на договірних засадах з підприємствами, установами, організаціями, громадянами з урахуванням державного замовлення.

Форми, терміни і зміст навчання визначаються навчальними закладами за погодженням із замовниками.

До навчальних закладів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів належать: факультети підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів при вищих навчальних закладах, а також на виробництві, професійні навчально-виховні заклади; навчально-курсові комбінати, інші організації, які одержали на це дозвіл органів управління освітою.

Громадяни України мають право на освіту незалежно від статі, расової, національної приналежності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин. Це право забезпечується:

• розгалуженою мережею навчально-виховних закладів, заснованих на різних формах власності, наукових установ, закладів підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів;

• відкритим характером навчально-виховних закладів, створенням умов для вибору профілю навчання і виховання відповідно до здібностей та інтересів громадянина;

• різними формами навчання - очною, вечірньою, заочною, екстернатом, а також педагогічним патронажем.

Для одержання документа про освіту громадяни мають право на державну атестацію.

Державна політика в галузі освіти визначається Верховною Радою України відповідно до Конституції України і здійснюється органами державного управління з дотриманням таких принципів:

• доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою;

• рівність умов кожної людини для реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку;

• гуманізм, демократизм;

• пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей над політичними і класовими інтересами;

• органічний зв'язок з національною історією, культурою, традиціями;

• незалежність державної системи освіти від політичних партій, інших громадських та релігійних організацій;

• науковий, світський характер освіти у державних навчально-виховних закладах;

• інтеграція з наукою і виробництвом, взаємозв'язок з освітою інших країн;

• гнучкість і прогностичність системи освіти;

• єдність та наступність системи освіти;

• безперервність і різноманітність системи освіти;

• відповідність освіти світовому рівню;

• поєднання державного управління та громадського самоврядування в системі освіти.

Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою. На відміну від загальноосвітньої, професійна підготовка тісно пов'язана з ринком праці, з потребами народного господарства у відповідних спеціальностях та рівнях кваліфікації.

Відповідно до статті 30 Закону України «Про освіту» підготовка кваліфікованих робітників, а також молодших спеціалістів, спеціалістів та магістрів (далі — фахівців з вищою освітою) здійснюється за освітньо-кваліфікаційними та освітньо-професійними програмами.

Навчальні заклади відповідно до потреб народного господарства в межах ліцензованого обсягу прийому на відповідний напрям підготовки чи спеціальність здійснюють на конкурсній основі прийом на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою.

Освітньо-професійні програми підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів - це державні документи, які визначають зміст та нормативний термін навчання і передбачають відповідні форми контролю та державні атестації,

Вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки встановлюються державними стандартами освіти, які є основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм одержання освіти.

Державні стандарти освіти розробляються окремо з кожного освітньо-кваліфікаційного рівня і затверджуються Кабінетом Міністрів України. Вони підлягають перегляду та перезатвердженню не рідше, ніж один раз на 10 років.

Стандарти освіти, де обумовлені цілями та потребами суспільства вимоги до системи знань, умінь та навичок, світогляду та громадських і професійних якостей майбутнього фахівця, що формується у процесі навчання, встановлюються в освітньо-кваліфікаційних характеристиках та інших актах органів управління освітою і змінюються відповідно до рівня розвитку науки, культури, виробництва, суспільства.

Зміст навчання, а саме — науково обґрунтований методичний та дидактичний навчальний матеріал, засвоєння якого забезпечує здобуття освіти і кваліфікації згідно з освітньо-кваліфікаційним рівнем, визначається освітньо-професійною програмою підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою певних освітньо-кваліфікаційних рівнів, структурно-логічною схемою підготовки, програмами навчальних дисциплін, іншими нормативними документами, навчальною та навчально-методичною літературою.

Навчальні заклади самостійно визначають перелік і зміст вибіркових навчальних дисциплін освітньо-професійної програми, а також розробляють структурно-логічну схему навчання, робочі програми нормативних навчальних дисциплін.

Переліки нормативних професій, а також напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою у навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями, та зразки документів про здобуття освіти та певної кваліфікації й порядок їх видачі затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Умови прийому на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки кваліфікованих робітників розробляються та затверджуються Міністерством освіти і науки України в установленому порядку. Правила прийому на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки фахівців з вищою освітою встановлюються вищим навчальним закладом відповідно до Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) від 20 січня 1998 року.

Здобуття відповідної кваліфікації фахівця підтверджується державною атестацією. Особи, що не пройшли державну атестацію після завершення навчання, отримують відповідний документ.

Згідно з Законом України «Про освіту» підготовка кваліфікованих кадрів здійснюється за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями:

1. Кваліфікований робітник — освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні вміння та знання, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства. Освітньо-професійна програма підготовки кваліфікованого робітника забезпечує одночасне здобуття професійно-технічної освіти та кваліфікації кваліфікованого робітника на базі повної або базової загальної освіти з наданням можливості отримувати повну загальну середню освіту. Ця програма формується переважно з навчальних дисциплін загально технічного, фахового спрямування та виробничого навчання. Освітньо-професійна програма підготовки кваліфікованих робітників реалізується професійно-технічними навчальними закладами. У професійно-технічних навчальних закладах можуть одночасно реалізовуватися освітньо-професійні програми підготовки кваліфікованих робітників та програма повної загальної середньої освіти.

Нормативний термін навчання визначається програмою. Особи, що успішно пройшли державну атестацію, отримують документи про здобуття професійно-технічної освіти та кваліфікації кваліфікованого робітника.

2. Молодший спеціаліст - кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув загальнокультурну підготовку, спеціальні вміння та знання, має певний досвід їх застосування для вирішення типових професійних завдань, що передбачені для відповідних посад у певній галузі народного господарства.

Освітньо-професійна підготовка молодшого спеціаліста забезпечує одночасне здобуття базової освіти за спеціальністю та кваліфікації молодшого спеціаліста на базі неповної загальної середньої освіти або на базі базової загальної середньої освіти з наданням можливості здобувати повну загальну середню освіту Ця програма складається з навчальних дисциплін фахового спрямування та з різних видів практичної підготовки і може включати окремі дисципліни освітньо-професійної програми підготовки бакалавра.

Програма підготовки молодшого спеціаліста реалізується вищими навчальними закладами І-ІІ рівнів акредитації. Нормативний термін навчання не може перевищувати на базі повної загальної середньої освіти трьох років, а базової - чотирьох років. Для кваліфікованих робітників із спорідненою професією цей термін зменшується на один рік. Особи, які успішно пройшли державну атестацію, отримують документи про здобуття базової вищої освіти за спеціальністю та кваліфікацію молодшого спеціаліста.

3. Бакалавр - освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі повної загальної середньої освіти здобув поглиблену загальнокультурну підготовку, фундаментальні та професійно-орієнтовані вміння та знання щодо узагальненого об'єкта праці і здатний вирішувати типові професійні завдання, передбачені для відповідних посад, у певній галузі народного господарства.

Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра забезпечує одночасне здобуття базової вищої освіти за напрямком підготовки та кваліфікації бакалавра на базі повної загальної середньої освіти. Ця програма складається із загальних фундаментальних, гуманітарних та соціально-економічних дисциплін відповідного напрямку підготовки, а також з різних видів практичної підготовки.

Програма підготовки бакалавра реалізується в навчальних закладах II-IV рівнів акредитації. Нормативний термін навчання осіб визначається програмою, але не може перевищувати 4-х років. Для осіб, що складають освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста за відповідною спеціальністю, цей термін зменшується на один—два роки.

Особи, які успішно пройшли державну акредитацію, отримують документ про здобуття базової вищої освіти за спеціальністю та кваліфікацію бакалавра.

4. Спеціаліст — це освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі кваліфікації бакалавра здобув спеціальні вміння та знання, має певний досвід їх застосування для вирішення складних професійних завдань, передбачених для відповідних посад, у певній галузі народного господарства.

Освітньо-професійна програма підготовки спеціаліста забезпечує одночасне здобуття повної вищої освіти за спеціальністю та кваліфікації спеціаліста на базі відповідної освітньої програми підготовки бакалавра. Ця програма складається із спеціальних дисциплін, у тому числі соціально-економічних, та різних видів професійної підготовки.

Програма підготовки спеціалістів реалізується в вищих навчальних закладах III—IV рівнів акредитації. Нормативний термін навчання визначається програмою, але не може перевищувати одного року.

Особи, які пройшли державну атестацію, отримують документ про здобуття повної вищої освіти за спеціальністю та кваліфікацію спеціаліста.

5. Магістр - освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі кваліфікації бакалавра або спеціаліста здобув поглиблені знання інформаційного характеру, має певний досвід їх застосування та продукування нових знань для вирішення проблемних професійних завдань у певній галузі народного господарства. Освітньо-професійна підготовка магістра забезпечує одночасне здобуття повної вищої освіти за спеціальністю та кваліфікації магістра на базі відповідної підготовки бакалавра за 1-1,5 роки; на базі підготовки спеціаліста - 1 рік. Особи, які успішно пройшли державну атестацію, отримують документ про здобуття повної вищої освіти та кваліфікацію магістра.

Освітньо-професійна післядипломна підготовка забезпечує післядипломну освіту (підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів, стажування, клінічну ординатуру, інтернатуру тощо) на базі освітньо-професійних програм підготовки кваліфікованого робітника, молодшого спеціаліста, бакалавра чи магістра. Нормативний термін підготовки визначається програмою.

Згідно з Указом Президента України від 23 січня 1996 р. «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників навчальних закладів» навчальні заклади України здійснюють підготовку спеціалістів для державного та недержавного секторів народного господарства за рахунок:

• коштів Державного бюджету та місцевих бюджетів — за державним замовленням;

• коштів відповідних юридичних та фізичних осіб — для роботи у недержавному секторі;

• власних коштів особи—для роботи у державному та недержавному секторах (за бажанням).

У нашій державі багато зроблено для формування та ефективного функціонування системи освіти, професійної підготовки та професійної орієнтації.

2. Організація та вдосконалення підготовки й підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що в період структурних змін в економіці питання професійного навчання набувають особливого значення і постійно перебувають під увагою держави та громадськості. Так, при здійсненні своїх реформ прем'єр-міністр Великобританії Маргарет Тетчер виступила ініціатором розробки національного стандарту професійної кваліфікації (NVO), який в 1986 році був введений в усій країні. За кілька років було створено декілька сотень центрів професійного навчання, де цільовою професійною підготовкою населення було зайнято 60 тис. менеджерів, психологів, економістів, кваліфікованих працівників. Ця національна програма підвищення майстерності працівників забезпечила Великобританії можливість зберегти конкурентоспроможність своїх національних кадрів на національному та міжнародному ринках праці.

Щоб така програма здійснювалась на рівні підприємств, галузі або держави, необхідно мати об'єктивну інформацію про ті процеси, що відбуваються в сфері професійної підготовки кадрів і, насамперед, у системі навчання робітників на виробництві, оскільки саме тут здійснюється підготовка, перенавчання та підвищення кваліфікації більше половини усіх робітників.

Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється в професійно-технічних закладах, в навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в середньоосвітніх школах. В умовах ринку підготовка робітничих кадрів має різну спрямованість — від орієнтації на сьогодення, підготовку вузькоспеціалізованих працівників, які можуть виконувати одну—дві конкретні операції, до орієнтації на перспективні інтереси (навчання працівників широкого профілю на базі серйозної теоретичної підготовки).

Успіх підвищення кваліфікації робітників залежить від багатьох об'єктивних і суб'єктивних моментів: вибору стратегії розвитку підприємств, типу виробництва, від фінансового стану й від економічної обізнаності керівників підприємств.

Система підготовки кадрів має враховувати як інтереси підприємств у швидкому заповненні вакантних робочих місць, економії на витратах, пов'язаних з затратами на навчання, так і інтереси працівників — одержати повноцінну професійну підготовку.

**2.1 Підготовка кадрів робітничих професій на виробництві та її вдосконалення**

Підготовка кадрів робітничих професій безпосередньо на робочому місці має оперативний характер, завжди конкретний, оскільки орієнтована на засвоєння конкретного трудового процесу, виконання конкретної роботи, не вимагає великих витрат, скорочує період адаптації.

Підготовка нових працівників на виробництві — це початкове професійне навчання людей, яких взяли на роботу як учнів робітничих професій. Термін навчання встановлюється в залежності від кваліфікаційної складності робіт даної професії, від 6-ти до 12-ти місяців.

Навчальні програми з конкретних професій затверджуються міністерствами і відомствами.

Підготовка нових працівників здійснюється за курсовою та індивідуальною формами.

При курсовій формі теоретичне навчання здійснюється в навчальних групах кількістю 10—30 чоловік, у той час як у навчальних закладах у таких групах навчаються по 25—30 чоловік. Виробниче навчання проводиться в два етапи:

• на першому етапі — в навчальному цеху, на дільниці;

• на другому — на робочому місці в цехах під керівництвом не звільненого від основної роботи висококваліфікованого працівника — інструктора виробництва.

При індивідуальній формі навчання учень вивчає теоретичний курс програми самостійно і з допомогою викладача-консультанта, а виробничі навички і вміння одержує на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання.

Усі системи безперервної підготовки робітничих кадрів можна згрупувати і віднести до двох моделей: з відривом і без відриву від виробництва. Відмінні особливості в кожній країні - це переважання тієї чи іншої моделі.

Навчання без відриву від виробництва включає теоретичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс в ПТШ або спеціалізованому центрі.

На виробництві щороку навчається у 5 разів більше робітників, ніж у всіх ПТУ і технікумах разом.

У даний час частина підприємств (12 %) почала систематично практикувати навчання робітників за кордоном. Майже кожне третє підприємство (36 %) проводить цільове навчання своїх робітників різним міжнародним стандартам, вимогам, інструкціям тощо. 11 % підприємств систематично проводять навчання робітників іноземним мовам.

Практика розвинутих країн свідчить, що підготувати висококваліфікованого працівника за 4—6 місяців неможливо. В Японії, США, Німеччині на підготовку кваліфікованих робітників з випускників середніх шкіл витрачається від 3-х до 4-х років. Слід врахувати і той факт, що матеріально-технічна база в цих країнах досить добре розвинута.

Під впливом НТП професіональні знання, вміння та навички робітників та спеціалістів швидко застарівають і потребують постійного оновлення. Як встановлено вченими у галузі професійної педагогіки, для підтримки кваліфікації робітників та спеціалістів на потрібному рівні в умовах сучасного виробництва необхідне проведення їх цільового навчання кожні 2-3 роки. Для цього потрібна програмно-методична документація та навчальна методична база.

У Києві створено Інститут системних досліджень Міністерства освіти і науки України, до функцій якого належать розробки навчальних програм і методичних посібників для професійної підготовки робітників.

Для ефективної роботи з підготовки кадрів як у ПТУ, так і безпосередньо на підприємствах необхідно розробити навчальні плани, програми, методичні матеріали. Цим мають займатися спеціалізовані організації, які добре знають техніко-технологічну специфіку галузей та методичні особливості професійної підготовки працівників робітничих професій, характерних для даного виду виробництва.

В сучасних умовах забезпечення якісної підготовки робітників високої кваліфікації можливе лише при використанні передових педагогічних технологій: комп'ютерних методів навчання, тренажерів, теле- та відеотехніки тощо. Але це вимагає значних одноразових витрат.

**2.2 Підготовка працівників в професійно-технічних закладах**

Система профтехосвіти має важливе значення як у забезпеченні народного господарства кваліфікованими працівниками, так і в можливості молодим людям обрати собі професію, самореалізуватись як особистість.

В Україні досить розгалужена система ПТУ. Підготовкою кадрів робітничих професій займається 987 різних ПТУ, які знаходяться у підпорядкуванні Міністерства освіти і науки України, а також 1,5тис. галузевих ПТУ різних форм власності, де можна набути майже 1,5 тис. професій.

В умовах ринку майже через 3-4 роки працівники змушені освоювати нові професії. Найбільш ефективно навчаються ті, хто мають середню освіту, добре розуміються в сучасному виробництві й кон'юнктурі ринку праці. Сума професійних знань, навичок, одержаних у процесі навчання дозволяє молодим працівникам швидше адаптуватись на виробництві, бути мобільними в умовах процесу виробництва, який швидко змінюється, оперативно реагувати на зміну ситуації на ринку праці і забезпечити функціонування техніки, що постійно ускладнюється.

Зростає роль профтехучилищ у здійсненні державної політики в галузі регулювання ринку робочої сили.

Міністерству освіти і науки України разом із галузевими міністерствами надано право визначати перелік професій, за якими проводиться підготовка працівників у всіх навчальних закладах і на виробництві. Встановлено єдиний обов'язковий для всіх міністерств, відомств, що здійснюють підготовку, рівень навчання, порядок і присвоєння професій, а також право контролю за дотриманням вимог, що висуваються до рівня підготовки кадрів працівників.

Підготовка кадрів має випереджати створення нових виробництв, а також реконструкцію та переорієнтацію діючих. Тому на основі програм розвитку регіону необхідно одночасно передбачати і структуру ПТУ.

Необхідно рівномірно розміщувати ці заклади з врахуванням спеціалізації регіону, кількості учнів, тому що більшість профтехучилищ мають серйозні труднощі з набором учнів.

Уже сьогодні Україна за середнім рівнем освіти працівників (за кількістю років навчання) значно відстає від США, Японії. В розрахунку на одного працюючого рівень освіти становить 10 років, тоді як в Японії — 14, в США- 15 років навчання.

У Державній національній програмі «Освіта XXI століття» виділений спеціальний розділ «Педагогічні проблеми професійно-технічної освітив». Слід відзначити, що протягом останніх 15—20-ти років професійна освіта, професійна підготовка кадрів стали одним із швидкозростаючих секаторів економіки розвинутих країн. Крім підготовки кадрів робітничих професій, великого значення набуває підвищення їхньої кваліфікації.

Підвищення кваліфікації - це безперервно організоване навчання працівників, спрямоване на удосконалення їхніх професійних й економічних знань, умінь та навичок. Підвищення кваліфікації може здійснюватися:

• на виробничо-економічних курсах;

• в школах господарювання;

• на курсах цільового призначення.

Кожна з цих форм має свої цілі та завдання.

Виробничо-економічні курси - це форма навчання працівників, за допомогою якої рівень кваліфікації робітників набуває якості відповідно до технологічної складності виконуваних ними робіт. На цих курсах можуть навчатися також робітники, фактичний рівень кваліфікації яких не відповідає вимогам тарифно-кваліфікаційного довідника до даної професії.

Навчальні плани і програми затверджуються відповідними органами. Строк навчання — до 3-х місяців з відривом і без відриву від виробництва. Навчання закінчується здачею кваліфікаційних екзаменів.

Школа господарювання - це форма масового виробничо-економічного навчання працівників з таких питань: якість продукції, удосконалення форм організації і оплати праці, економія матеріалів, сировини, вивчення досвіду.

Комплектують школи за виробничими чи професіональними ознаками, чисельністю 10—30 чоловік. Разом з робітниками можуть навчатися і спеціалісти.

Курси цільового призначення — складова впровадження нової технології. На курсах, як правило, вивчають нову техніку і технології, правила експлуатації. Навчальні плани розробляються безпосередньо на виробництві. Комплектація груп — по 10—25 чоловік.

Школи передових прийомів і методів праці організовуються з метою масового освоєння нових методів праці. Групи комплектуються по 5-10 чоловік.

Безперервне навчання робітничих професій в умовах виробництва організовується за такими напрямками:

• підготовка нових працівників;

• перепідготовка працівників;

• підвищення кваліфікації;

• навчання суміжним професіям.

Кожен вид може проводитися як за індивідуальною, так і за курсовою формою навчання.

Сьогодні в європейських країнах професійна підготовка кадрів робітничих професій здійснюється за такими основними моделями:

• поєднання загального навчання і професійної підготовки в заключний період середнього навчання тривалістю 3—4 роки (модель — 1);

• концентрація всього профнавчання в спеціальних закладах (ПТУ) з малою кількістю загальноосвітніх дисциплін або їх відсутністю (модель 2);

• модель «дуального учнівства», при якій 20-25 % всього часу учні вчаться в державній профшколі, вивчають там загальні та спеціальні дисципліни, а в основний час вивчають спеціальність на фірмі під керівництвом наставника фірми (модель 3);

• «класичне навчання» — коли освоєння професії і необхідної для роботи інформації здійснюється на робочому місці (модель 4). У цьому випадку держава не несе практичних витрат;

• короткотермінова профпідготовка після закінчення середньої школи на фірмах за рахунок держави з метою подолання молодіжного безробіття (модель 5).

Як правило, у розвинутих країнах поєднуються декілька моделей підготовки працівників, але домінує одна модель: так, модель 1 — в Швеції; модель 2 — в Німеччині; модель 4 — в Японії; модель 5 — в Англії, модель 2-у більшості європейських країн.

3. Зарубіжний досвід вдосконалення професійної підготовки працівників

У розвинутих країнах склалася нова концепція професійно-технічної освіти, яка передбачає повну загальноосвітню базу підготовки, розширення профілю спеціальної підготовки, розвиток здібностей і бажання постійного оновлення знань.

Головним у концепції є вдосконалення зв'язків між системою підготовки кадрів і виробництвом. Система освіти, що склалася, не встигає забезпечити оволодіння спеціальностями, які з'являються на виробництві. Тому саме виробництво покликане активніше сприяти набуттю й розвитку кваліфікації робітників.

Проблема полягає не тільки в пристосуванні системи підготовки робочих кадрів до потреб даного виробництва, а й у випереджаючому зростанні якості робочої сили відносно цих зростаючих потреб. Таким чином, підвищення ролі людського фактора потребує активного зворотного зв'язку.

Протягом останніх 15-20-ти років професійна освіта і професійна підготовка кадрів стали одним із найбільш швидкозростаючих секторів економіки розвинутих країн. За оцінками фонду Карнегі, починаючи з 1985 року в США на професійну підготовку після закінчення середньої школи щорічно витрачається більше 100 млрд. дол., з яких близько 60 млрд. дол. припадає на університети і коледжі, а 40 млрд. дол. складають витрати фірм і корпорацій на внутрішньо фірмову підготовку кадрів. Тобто, у підготовку спеціалістів держава вкладає 60 % усіх коштів. У США нині щорічно проходить професійну підготовку або підвищує кваліфікацію майже 8 млн. робітників. У Франції кількість охоплених різними формами профпідготовки наближається до 4 млн. осіб.

Зростаючі вимоги до знань та професійних навичок під впливом науково-технічного прогресу вимагають підвищеної уваги до концептуальних розробок безперервної освіти, а головне — до її практичного втілення. В наступні 10-15 років категорії робітників, що мають доступ до інформаційних технологій і володіють відповідними навичками праці, становитимуть найбільшу цінність для промисловості.

Всі системи безперервної підготовки робітничих кадрів можна згрупувати і віднести до двох моделей: з відривом і без відриву від виробництва. Відмінні особливості кожної країни полягають лише в переважанні тієї чи іншої моделі, характері їх поєднання. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі або спеціалізованому центрі.

Навчання з відривом від виробництва здійснюється в деяких середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів.

У ФРН і Данії перевага надається першій моделі, у Франції та Італії —другій. Інші країни Спільного ринку (Великобританія, Нідерланди) застосовують комбіновані системи.

Головний недолік позавиробничої форми підготовки — відсутність зв'язку з виробництвом. Виробнича практика і підготовка у навчальних майстернях не можуть забезпечити такий зв'язок. Наприклад, у міжокружних професійно-технічних школах США виробнича практика займає 80 % навчального часу, але часто проводиться не на самому сучасному обладнанні, особливо в нафтохімічних галузях. Теоретична підготовка за фахом не завжди встигає за швидкою зміною техніки, матеріалів, номенклатури продукції і, відповідною мірою, відстає від розвитку виробництва.

Крім того, підготовка робітників поза виробництвом потребує подальшої їх адаптації до умов виробництва (набуття необхідного кваліфікаційного рівня). Адаптаційні заходи (програми) у США розробляють 37 % фірм.

Однією з форм адаптації до виробництва є система стажування. Найбільшого розвитку вона одержала у Франції. Стажування тут триває 3 — 10 місяців. На малих і середніх підприємствах питома вага стажерів становить близько 3 %, а на великих підприємствах - близько - 20 % від загальної кількості працюючих.

Одним із способів адаптації до виробництва є традиційна система навчання. Але й вона не може задовольнити потреби у кваліфікованих кадрах через низький рівень теоретичної підготовки майбутніх робітників і невиправдано вузьку спеціалізацію. В США теоретична підготовка в системі учнівства займає лише 10 % навчального часу. В ФРН питома вага теоретичної підготовки формально вища — 25 % (за прийнятим земельним законодавством), фактично ж коливається від 7,5 до 35 % (остання цифра отримана за рахунок великих підприємств). За даними обстежень , близько 26 % учнів, в основному малих і середніх підприємств, не відвідують обов'язкові професійні школи. Підприємства часто завищують свої потреби в учнях, використовують їх як дешеву робочу силу (27 % часу, відведеного для виробничого навчання, учні зайняті на допоміжних роботах, що не мають відношення до їх майбутньої спеціальності). Майже 44 % учнів малих підприємств або взагалі не отримують роботу, або вона не відповідає отриманій кваліфікації. Отримуючих однакові дипломи учнів малих підприємств не приймають на роботу до великих фірм, тому вони змушені проходити додаткову підготовку. Щоб поліпшити справу, малі та середні підприємства створюють міжзаводські навчальні центри.

У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі і вищі навчальні заклади, налагоджуються контакти між професійно-технічними школами та підприємствами. В Данії функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки, у ФРН — федеральні і земельні комітети та федеральний інститут безперервного навчання. В Нідерландах державні та регіональні органи профосвіти спільно розробляють навчальні програми і контролюють дотримання контрактів про навчання, що укладають робітники з дирекціями підприємств. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості.

Країни - члени ЄС розробили нову спільну політику в галузі наднаціонального регулювання професійної підготовки. Визнаючи однакове значення практичного досвіду, виробничого навчання і підготовки в спеціалізованих центрах, організатори навчання прагнуть створити стійку рівновагу між ними. Наприклад, у Франції оновлюється система чергування практичного і теоретичного циклів навчання, де переважає внутрівиробнича підготовка.

Державні програми професійної підготовки в країнах ЄС останнім часом розробляються з урахуванням політики створення єдиного загальноєвропейського ринку. Наприклад, у Національному центрі наукової організації (Франція) для розв'язання проблем підготовки кадрів беруть до уваги нові вимоги, що пов'язані з інтернаціоналізацією економіки, створюють спеціальні робочі групи, вивчається курс перспектив розвитку європейського ринку, налагоджено співробітництво зі Швецією, Великобританією, ФРН та іншими країнами.

Співробітництво між країнами ЄС у галузі підготовки кадрів було започатковане ще в 1987 році під час укладення Римської угоди про організацію професійного навчання, розробку програм обміну молодими робітниками, проведення соціальної програми та ін. З метою координації цих заходів створені два органи: Консультативний комітет безперервної професійної підготовки і Європейський центр розвитку виробничого навчання. Основне завдання Консультативного комітету - організація обміну думками щодо вдосконалення виробничого навчання. Комітет складається з представників урядів і профспілок, які делегуються країнами терміном на два роки. Його засідання проходять два рази на рік.

Європейський центр розвитку виробничого навчання знаходиться в Берліні. Це орган з обміну інформацією і результатами досліджень у галузі безперервної професійної освіти, яким керує рада, що складається з представників комісії ЄС, урядів і громадських організацій.

Особлива роль координації дій європейських країн у сфері професійної підготовки кадрів належить Європейському соціальному фонду. На сприяння безперервній професійній підготовці молоді фонд виділяє до 75 % свого бюджету Крім того, він сприяє зайнятості населення у відповідних регіонах країн, де відчувається нестача робочої сили, високий рівень безробіття. Значні кошти фонду витрачаються на підготовку кадрів для роботи на підприємствах, які використовують новітні технології. Тривалість курсу - 40-200 годин. Розроблені декілька великих програм, пов'язаних з появою інформаційних технологій, сучасних матеріалів, біотехнологій, нових видів енергії.

Завдяки широкому використанню новітніх технічних засобів програми, що розробляються в рамках ЄС, сприяють підготовці висококваліфікованих кадрів відповідно до вимог науково-технічного прогресу В кожній країні ЄС склалася своя система професійного навчання і її державного регулювання. У ФРН початкове професійне навчання здійснюється на підприємствах за «подвійною системою» — практичне навчання поєднується з теоретичним курсом. Тривалість навчання - в середньому три роки. З метою надання «подвійній системі» більшої гнучкості розроблені навчальні програми за групами професій (всього 450 спеціальностей), які забезпечують можливість вибору спеціальності та перекваліфікації. Протягом тижня відводиться 12 годин для аудиторних занять, решта - робота на підприємствах. «Подвійна система» охоплює молодь у віці до 25-ти років.

Державне регулювання підготовки молодих фахівців передбачає розробку єдиних програм професійної підготовки, контроль організації і змісту навчання на підприємствах. Фінансові витрати на навчання несе в основному підприємство (держава йому допомагає у виключних випадках). Навчання на виробництві контролюється Радою німецьких підприємців і Ремісничою палатою, до яких належать всі підприємці країни. На кожному об'єднанні створений комітет з професійного навчання, до якого входять представники підприємців, профспілок і системи профосвіти (з правом дорадчого голосу). Згідно із законодавством про професійне навчання фірма, яка набирає учнів, повинна пройти в цих об'єднаннях атестацію на право навчання, що встановлює наявність достатнього потенціалу для цього, утому числі і кваліфікованих інструкторів. У подальшому об'єднання проводять вибіркові екзамени в ході навчання та після його закінчення.

Права і обов'язки підприємців та учнів визначені законом. У Швеції професійне навчання є частиною системи народної освіти країни. Після отримання обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90 % школярів переходять до вищого ступеня школи, де навчання здійснюється з урахуванням професійної орієнтації за 25-ма основними спеціальностями два роки (іноді три—чотири). Протягом першого року проводиться підготовка широкого профілю, потім - вужча спеціалізація.

Зв'язок школи з виробництвом здійснюється двома шляхами. По-перше, система профосвіти знаходиться під постійним контролем підприємців і профспілок. На всіх рівнях (в уряді, органах місцевої влади і школах) створені комітети, до яких входять представники підприємців, профспілок та органів освіти. По-друге, професійна орієнтація здійснюється в школах на всіх стадіях навчання. Існують курси «Наукова і професійна орієнтація», «Орієнтація в практиці трудового життя». Проводяться періодичні екскурсії школярів на підприємства та практичні заняття в цехах. Викладачі праці щорічно проходять тримісячне стажування на підприємствах.

Система повністю централізована. Програми навчання затверджуються Міністерством освіти.

В ході і по закінченню навчання учні не складають іспитів, їм періодично виставляються оцінки, які визначають можливості учнів при виборі професії і роботи. Учні вищого ступеня отримують стипендію, приступивши до роботи, більшість молодих робітників перший рік знаходиться на правах учнів, освоюючи робоче місце.

У Великобританії навчання молоді здійснюється відповідно до державної програми «Професійна підготовка молоді», розрахованої на випускників середньої школи у віці 16-17 років. Програма функціонує вже десять років. Її мета — поглиблена професійна підготовка молоді. Строк навчання для 16-річних-два роки, 17-річних-рік.

Державна підтримка та регулювання забезпечуються завдяки централізованому фінансуванню програми навчання на підприємствах при тісному співробітництві з органами профтехосвіти і урядовими закладами.

Випускники атестуються за чотирма показниками: відповідність вимогам вузької спеціальності і кваліфікаційним вимогам професії, вміння застосовувати знання в нових умовах, ділові якості. Посвідчення про закінчення навчання є загальнодержавним документом. Атестацію молодих робітників проводить комітет, що працює в рамках програми. З метою посилення державного регулювання підготовки кадрів була створена незалежна кваліфікаційна комісія, яка очолила систему атестації робітничих кадрів у державі.

Підприємства, що приймають на роботу учнів, повинні враховувати відповідність специфіки виробництва вимогам навчальних програм і техніці безпеки. Підприємство подає заявку в місцеве бюро з працевлаштування, при якому функціонує комітет у складі представників профспілок, місцевої влади, благодійних товариств і соціального забезпечення. Бюро укладає з підприємством контракт на три роки. У ньому обумовлена кількість робочих місць, яка щорічно коригується.

Традиційно професійне навчання у Франції здійснюється в системі народної освіти. Однак практично лише половина випускників отримує кваліфікаційні посвідчення чи інший документ, що його замінює. Існують різні категорії кваліфікаційних посвідчень, які надають різні права.

Обсяг знань і навичок, необхідних для отримання посвідчення, визначаються програмою, яка затверджується керівними органами. Теоретично посвідчення про робітничу кваліфікацію дає право влаштування на роботу, але підприємці неохоче беруть випускників шкіл через їхню низьку або неадекватну кваліфікацію.

Випускники шкіл, які не отримали посвідчень, можуть вступити в технічні училища, де навчання триває два роки. Майже 100 тис. випускників щорічно приходять учнями на підприємства (в основному малі, переважно роздрібної торгівлі), в авторемонтні майстерні, будівельні фірми.

Теоретичне навчання здійснюється в місцевих центрах профосвіти і фінансується за рахунок податку на навчання (його сплачують підприємці).

По закінченні навчання іспити на кваліфікаційне посвідчення успішно складає лише половина учнів.

Існують навчальні курси для безробітної молоді трьох видів:

• курси профорієнтації з визначенням відповідності вимогам окремих професій за допомогою тестів;

• практичне навчання на підприємстві, яке полегшує влаштування на роботу;

• курси з навчання найнеобхіднішим професіям для електронної та харчової галузей промисловості, сільського господарства та бізнесу.

Має місце розвиток альтернативної форми професійного навчання. її суть полягає у тому, що теоретичне навчання чергується (через день, тиждень, місяць) з повноцінною трудовою діяльністю з майбутньої спеціальності. При цьому процеси поступового ускладнення навчання і роботи йдуть паралельно. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності видаються посвідчення про набуту кваліфікацію.

Нині альтернативна форма професійної підготовки вважається найефективнішою формою підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, оскільки поетапне і паралельне нарощування складності навчання та праці прискорює освоєння сучасних процесів.

Відповідно до рішень органів ЄС, альтернативне навчання реалізується в Італії, ФРН та Франції. Державне регулювання цього процесу має різні форми. У Франції діє закон про розвиток альтернативної форми професійної освіти. Розроблені типові угоди за галузями про поєднання системи освіти з практичною підготовкою на робочих місцях.

В Італії здійснюється 18 проектів альтернативної форми професійної освіти, які частково фінансуються відповідними органами Спільного ринку. В основному ці проекти реалізуються у формі навчання на курсах професійної підготовки в поєднанні з частковою зайнятістю (20-го-динний робочий тиждень).

Великобританія формально не підключилася до реалізації проектів альтернативної освіти. Але різновиди її все ж існують. Так, стажування на підприємствах у рамках державної «Програми надання допомоги молоді» доповнюється теоретичними семінарами на спеціальних курсах. До альтернативної форми підготовки слід віднести і так звані «сандвіч-курси», що передбачають чергування навчання в технічних коледжах з роботою на підприємствах. Така система поширена при навчанні техніків. Останнім часом вона стала застосовуватися і при підготовці робітників високої кваліфікації.

У США чергування навчання з роботою на підприємствах практикується при підготовці інженерів, а також у старших класах середньої школи.

Важливою формою розв'язання проблеми ліквідації розриву між системою освіти і виробництвом є підготовка робітничих кадрів у навчальних центрах на великих підприємствах. Формально навчальні центри належать до системи учнівства, оскільки професійна підготовка проходить на виробництві, а учні зараховуються у штат підприємства.

Навчальні центри — могутні підрозділи корпорацій. Наприклад, навчальний центр електротехнічної монополії «Дженерал Електрик» складається з мереж спеціальних курсів (більше тисячі). Навчальні центри автомобілебудівної корпорації «Форд» випускають близько 1,5 тис. робітників на рік. Потреби в деяких спеціалістах, наприклад, у механіках-ремонтниках електронної апаратури задовольняються цілком за рахунок випускників центрів.

У рамках одного навчального центру можуть співіснувати програми підготовки найрізноманітнішого рівня. Існування різних рівнів підготовки можна спостерігати на прикладі системи ступінчастого навчання концерну «Крупп». Суть системи полягає в тому, що навчальний центр німецького концерну, виходячи з результатів прогнозування кваліфікаційної структури, проводить набір учнів на чотири ступені підготовки, що не є перехідними. Учнів одразу, залежно від їхніх здібностей і рівня попередньої підготовки, зараховують на той чи інший ступінь навчання. На першому ступені (25 % учнів) готуються напівкваліфіковані складальники, зварювальники та ін. Загальний термін навчання - до року, причому теоретична підготовка визнана недоцільною. На другому ступені (45 % учнів) готуються робітники основних професій (слюсарі, верстатники, електрики). Ці робітники можуть виконувати відносно самостійні функції, наприклад, з ремонту обладнання (термін навчання — 2 роки). На третьому ступені (близько 20% учнів, термін навчання — 2,5—3 роки) забезпечується досить високий рівень теоретичних знань. Випускники третього ступеня можуть працювати на дорогому спеціальному обладнанні, здійснювати контроль за його роботою. Тут готуються механіки, що можуть працювати з точними вимірювальними приладами, ремонтники електронного обладнання, електрики обладнання високої напруги та ін. На четвертому ступені (10% учнів) готуються висококваліфіковані робітники на рівні техніків, зокрема, налагоджувальники-програмісти. Термін підготовки точно не визначений (але не більше 3-х років), але індивідуалізований залежно від здібностей учнів.

Таким чином, ступінчаста система навчання максимально наближена до вимог виробництва. Разом з тим проводиться політика диференціювання робітників за заздалегідь визначеними рівнями кваліфікації.

Робочу силу розвинутих держав можна класифікувати за трьома основними категоріями: робітники вищої, середньої та низької кваліфікації.

Робітники вищої кваліфікації за рівнем професійних знань та індивідуальної майстерності посідають провідні позиції серед інших категорій робітників. Часто вони стають помічниками інженерів, техніків та наукових працівників у вдосконаленні та розвитку нових технологій практично в усіх галузях господарства.

Останніми десятиліттями спостерігається активне зростання питомої ваги робітників середньої кваліфікації з повною шкільною освітою і досить значне збільшення осіб із середньою спеціальною та вищою освітою, а також зменшення чисельності тих, хто не пройшов повного шкільного навчання.

Для контингенту осіб, які виконують у промисловості, будівництві, сільському господарстві і в сфері послуг роботи низької кваліфікації, типовими є невисокі показники освіти, що поступово зростають.

Таким чином, у розвинутих країнах світу склалися національні системи освіти, державного регулювання і підтримки в підготовці робітничих кадрів. Відбувається процес їх розвитку та інтернаціоналізації. Перевірений практикою прогресивний зарубіжний досвід слід використовувати і в нашій державі.

**4. Покращення фінансування освіти та професійної підготовки**

Незалежна Україна отримала у спадок досить розвинену систему освіти та професійної підготовки, яка за багатьма показниками відповідала стандартам розвинених країн. Однак поглиблення економічної кризи, хронічна нестача бюджетних коштів, загострення соціальних проблем вже призвели до руйнівних тенденцій у системі формування висококваліфікованої робочої сили в Україні. Вже стало очевидним, що при переході до ринкової економіки державний бюджет не може залишатися єдиним джерелом існування професійної школи. Економічна криза, стан фінансової системи України змінюють співвідношення між бюджетними та позабюджетними коштами фінансування навчальних закладів, що буквально змушує їх відшуковувати альтернативні кошти на своє утримання. В нових умовах господарювання професійні навчальні заклади всіх типів, рівнів і форм власності потрапляють під вплив законів ринкової економіки і в процесі свого функціонування виходять на ринки праці, освітніх послуг, товарні, фондові та інші ринки, з одного боку, як виробники освітніх послуг, наукових розробок, товарно-матеріальних цінностей тощо, а з іншого — як споживачі робочої сили, інформації, товарно-матеріальних цінностей для відтворення свого потенціалу.

Ця ситуація потребує від науковців пошуку нових, ефективніших шляхів фінансового забезпечення системи професійної освіти.

До недавнього часу освіта, в тому числі і професійна, практично повністю фінансувалася з державного бюджету. З одного боку це робило державу подвійним монополістом у сфері освіти: як у справі виробництва освітніх послуг, так і у справі їх споживання, отже саме чиновники державного апарату вирішували, кого, чому і як навчати, і скільки витрачати для цього коштів. З іншого боку, це зменшувало роль людини у вирішенні питань своєї професійної кар'єри і разом із зрівнялівкою в оплаті праці та гарантованою зайнятістю зменшувало зацікавленість працівників до підвищення кваліфікації як до джерела зростання особистих доходів. В умовах кардинальних змін в науці, техніці та виробництві, які вимагають постійного підвищення кваліфікації кожним працюючим, вирішення цих протиріч слід, на нашу думку, шукати на шляху безперервного накопичення людського капіталу, в чому вирішальна роль належить професійній школі.

Витрати на освіту та професійну підготовку складають основну частку капіталовкладень у розвиток робочої сили на всіх рівнях. Ці капіталовкладення включають початкові витрати і супроводжуються надією на окупність та прибутковість в майбутньому. Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою робочою силою. Враховуючи це і підкреслюючи суттєву схожість витрат на професійну підготовку з капіталовкладеннями інших видів, ми називаємо їх інвестиціями в людський капітал. Це дозволяє нам розглядати витрати на освіту та професійну підготовку на всіх рівнях, включаючи бюджетне фінансування галузі освіти, не як безповоротні, але необхідні витрати на виховання підростаючого покоління, а як інвестиції в людський капітал, що приносять економічний і соціальний ефект. Зазначимо, що теорія людського капіталу використовується розвиненими країнами на практиці шляхом, зокрема, значних державних інвестицій у сферу освіти.

З точки зору теорії людського капіталу в ринкових умовах професійну школу не можна повною мірою відносити до суспільного блага, яке характеризується спільним характером і неподільністю споживання, коли споживання одними людьми не виключає споживання іншими, зовнішній ефект впливу суспільного блага не має чітких меж і його ефективність визначити практично неможливо, а єдиним прийнятним джерелом його існування можуть бути лише кошти платників податку, що розподіляються через державний бюджет (як, наприклад, безпека життя людей, що забезпечується, армією та міліцією). У сфері освіти якостям суспільного блага відповідають лише загальноосвітні програми, оскільки середня освіта в Україні, як і у більшості країн світу, є доступною та безплатною для споживачів.

На відміну від загальноосвітньої професійна підготовка дуже тісно пов'язана з ринком праці, з потребами народного господарства у кадрах відповідних спеціальностей та рівнів кваліфікації. Отже, чим досконалішим стає ринок праці в країні, тим більше професійна школа втрачає колись їй притаманні якості суспільного блага і набирає якостей приватного блага з таких причин: по-перше, високий рівень професійної освіти є передумовою професійного та підприємницького успіху людини і засобом її соціального захисту від стихійного коливання попиту на ринку праці. По-друге, існує особистий аспект потреби у професійній освіті, оскільки навчання є однією з найважливіших сфер самореалізації особи, її творчого потенціалу, способом задоволення духовних потреб людини. По-третє, в зв'язку з цим обсяг і структура приватного попиту на професійну освіту не збігається з обсягом і структурою попиту на професійну освіту з позицій розвитку суспільства в цілому і економіки зокрема. І, по-четверте, кваліфікацію і знання ми розглядаємо як особливу форму інтелектуальної власності людини, її приватний людський капітал, що приносить доход. Це підтверджується, зокрема, такими фактами нашої дійсності, як збереження високих конкурсів до авторитетних вищих навчальних закладів навіть за умови платності навчання; розширенням сфери дії і збільшенням обсягів приватних навчальних послуг; популярністю літератури, що сприяє професійному самовдосконаленню тощо. Якщо ми визнаємо професійну освіту приватним благом, то ситуація, за якої приватне благо надається безплатно для споживача за рахунок державного бюджету, але не всім бажаючим, не тільки є соціальне несправедливою, але і створює умови для різноманітних зловживань на цьому ґрунті.

Разом з тим освіта та професійна підготовка примножують не лише особистий, але і національний людський капітал. Хоч і непрямо, але держава теж має чималі зиски від розширення знань та зростання кваліфікації громадян (зокрема, більший прибутковий податок з фізичної особи і більші нарахування на підвищену заробітну плату кваліфікованішого працівника). Тому в усьому світі держава здійснює значні інвестиції у розвиток освіти та професійної підготовки (передусім у напрямку їх фундаменталізації та гуманізації) і надає гарантії для довгострокових інвестицій інших суб'єктів у цю сферу; застосовує податкові пільги та інші форми регулювання ринку з метою забезпечення розвитку пріоритетних спеціальностей, форм і методів підготовки спеціалістів, розвитку освіти в цілому; здійснює ліцензування, атестацію, іншими способами забезпечує і гарантує якість освітніх послуг тощо. Крім того, в сфері освіти держава покликана виконувати досить специфічні функції, які не можуть бути виконані як слід іншими суб'єктами. Наприклад, в США важливим обов'язком федеральних органів освіти є ініціація, підтримка і закріплення сприятливої суспільної думки, позитивного іміджу соціальних інститутів освіти як серед населення, так і серед роботодавців.

Отже, двоїста природа професійної освіти (вона є одночасно і суспільним, і приватним благом), неефективність існуючої системи фінансового забезпечення освіти, а також хронічна нестача бюджетних коштів в Україні обумовлюють необхідність перегляду підходів до фінансування професійної підготовки. На перших етапах перехідного періоду це проявилося у співіснуванні суспільного і приватного секторів професійної школи (передусім вищої), у розширенні контрактної підготовки студентів державними вузами на платній основі тощо.

В наш час реалізація економічної функції державного навчального закладу професійної школи може мати як витратну (для бюджетного контингенту студентів), так і вартісну форму. Остання пов'язана з формуванням комерційного контингенту студентів, а також з наданням додаткових платних освітніх послуг населенню, службам зайнятості, підприємствам та не освітньою комерційною роботою. Всі види платних послуг навчальних закладів утворюють позабюджетні джерела їх фінансування. Відзначимо тут, що суттєве значення має характер комерційної послуги: якщо вона пов'язана з навчальним процесом, то певною мірою сприяє підвищенню якості професійної підготовки, в іншому випадку її слід розглядати як вимушений тимчасовий захід, що дозволяє частково покрити дефіцит бюджетного фінансування навчального закладу. Всі види освітніх послуг недержавних навчальних закладів мають вартісну форму реалізації.

Зростання частки позабюджетних коштів фінансування в загальному обсязі асигнувань на професійну підготовку е показником розширення сфери ринкових відносин в освіті, її подальшої комерціалізації, що викликає необхідність обґрунтування сучасних підходів до фінансування освіти та ціноутворення на ринку освітніх послуг.

З точки зору теорії людського капіталу ми можемо поділити процес професійної підготовки особи на модулі, які передусім примножують людський капітал певного рівня, і хочемо висловити міркування щодо можливого перегляду джерел фінансування кожного з них в умовах переходу до ринкової економіки.

Ефект від загальнокультурного (гуманітарного) і загальнонаукового модуля професійної підготовки для суспільства в цілому і для особи проявляється протягом всього людського життя, тоді як для підприємства цей ефект менший хоча б тому, що людина далеко не все життя працює на підприємстві. У зв'язку з цим некоректно покладати оплату цих модулів освітніх послуг на підприємства—споживачі робочої сили. Вважаємо, що оплату навчання за модулями загальнокультурної та загальнонаукової підготовки найдоцільніше було б у ринкових умовах організувати на принципах державного кредитування (наприклад, через державні освітні кредити) з безвідсотковим їх поверненням у формі частини прибуткового податку з доходів фізичних осіб після закінчення навчання.

Навчальні послуги за модулями конкретно економічної і загальнопрофесійної підготовки передусім впливають на загальні економічні результати роботи підприємства (на розмір прибутку) і могли б оплачуватися через податок на прибуток.

Оплату навчання за іншими модулями професійної підготовки, де знання та вміння значно швидше старіють та використовуються переважно у виробничих цілях, справедливо перекласти на підприємства—споживачі робочої сили. Наприклад, комп'ютерна підготовка, що спрямована передусім на підвищення продуктивності праці, і вузькоспеціальна підготовка, що найшвидше старіє і найчастіше потребує перепідготовки, могли б оплачуватися із собівартості продукції підприємства через механізм амортизаційних виплат. Це цілком нормально для ринкової економіки, якщо, звичайно, визнати продуктивний характер освітніх послуг (як, наприклад, нині відноситься на собівартість продукції вартість інформаційних послуг).

За таких умов організації оплати професійного навчання робочої сили для підприємств-споживачів стають цілком прийнятними не лише найкоротші (як це поширено нині), але і відносно довші терміни підготовки спеціалістів. Адже зрозуміло, що чим довший термін підготовки, тим вищий рівень фундаментальності освіти, тим більший період віддачі отриманих знань.

Запропонований механізм оплати державного освітнього кредиту з майбутніх доходів конкретної особи, що одержує вищий рівень освіти, ліквідує несправедливість нарощення приватного людського капіталу за рахунок коштів всіх платників податків. Разом з тим, здійснюючись у формі кредиту, така оплата не створює нездоланного для людини бар'єра. Це особливо важливо в освіті, оскільки в її процесі нарощується мотиваційний потенціал до підвищення знань, тобто потреба в освіті формується в самому процесі освіти. Однак тут ми повинні звернути увагу на дуже важливий момент: працівник, що володіє більшим людським капіталом, повинен мати і більші доходи від його використання, тобто рівень заробітної плати працівників з вищою професійною освітою повинен бути в цілому безумовно вищим, ніж рівень заробітної плати нижчекваліфікованих працівників. На жаль, в Україні, як і в інших постсоціалістичних країнах, надзвичайно низькою залишається заробітна плата не лише некваліфікованих, а і найвище кваліфікованих працівників найманої праці. Спотворена шкала суспільної значимості праці з різним рівнем освіти є зараз головною перешкодою на шляху справедливого розподілу витрат на оплату освітніх послуг та залучення особистих інвестицій у розвиток людського капіталу.

**Висновки**

Отже, високий рівень професійної освіти є передумовою професійного і підприємницького успіху людини та засобу її соціального захисту від стихійного коливання попиту на ринку праці. Він є однією із найважливіших сфер самореалізації особистості, її творчого потенціалу, способом задоволення духовних потреб людини.

Рівень кваліфікації разом з організацією та мотивацією праці стає вирішальною ланкою в підвищенні конкурентоспроможності найманих працівників. І саме тому в умовах ринкової економіки робітники постійно повинні підвищувати свою кваліфікацію.

Багатопрофільна кваліфікація базується на розширенні профілю та суміщенні спеціальностей, що сприяє збільшенню продуктивності праці та творчому зростанню. Іншою особливістю кваліфікації є її інтелектуалізація. Сучасне виробництво не може працювати без високого загальноосвітнього і технічного рівня персоналу. Освіта, особливо професійна, спрямована на досягнення двох цілей:

• фундаментальної - створення довготермінової основи формування інтелектуального персоналу суспільства, всебічного розкриття здібностей і гармонійного розвитку кожної особистості; забезпечення рівних можливостей всім членам суспільства;

• кон'юнктурної — насичення в кожний момент ринку праці певною професійною та кваліфікаційною робочою силою, забезпечення кожної людини мінімумом знань для отримання роботи.

Тобто професійну освіту в нових умовах слід розглядати як необхідність підвищення загального технічного й професійного рівня трудового потенціалу, з одного боку, і забезпечення соціального захисту працівників - з іншого. Підготовка кадрів, особливо молоді, що досягає працездатного віку, а також перепідготовка звільнених робітників стають невід'ємним елементом соціального захисту населення, надають кожному громадянину реальну можливість до самозахисту в ринкових умовах. Професійна освіта також дозволяє на час навчання охопити певну частину населення і пом'якшити тим самим навантаження на робочі місця.

Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства. Особливо зростає їх значення в наш час, коли на зміну індустріальному типу економічного зростання приходить гуманітарний, рушійними силами якого стають наукові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини. Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, обумовлюють реформування системи освіти, яке повною мірою сприяло б формуванню самостійного мислення, посиленню індивідуального підходу до розвитку творчих здібностей, докорінному покращанню професійної і загальноосвітньої підготовки спеціалістів, здатних працювати в нових умовах.

Витрати на освіту та професійну підготовку складають основну частку капіталовкладень у розвиток робочої сили на всіх рівнях. Ці капіталовкладення включають початкові витрати і супроводжуються надією на окупність та прибутковість в майбутньому. Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою робочою силою.

Створення безперервної освіти є обов'язком держави. Держава має взяти на себе функції професійної орієнтації, підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнених робітників.

Визначаючи кадрову політику, держава забезпечує потребу суспільства в кваліфікованих робітничих кадрах для роботи в умовах прискореного розвитку та впровадження науково-технічного прогресу через систему професійно-технічної освіти.

**Список використаної літератури**

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – 2-ге вид. – К., 2001.

2. Грішнова О.А. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки // Україна: аспекти праці. - 1998. - № 1.

3. Грішнова О.А., Смоловик П.О. Освіта й професійна мобільність як чинники конкурентоздатності робочої сили // Україна: аспекти праці. - 1999. - № 1.

4. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека: Учеб. пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 1995.

5. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К., 2003.

6. Про освіту: Закон України // Закони України. — К., 1997. - Т. 1.

7. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики/ Под ред. проф., д-ра Р. Марра, д-ра Г. Шмидта. — М., 1997.

8. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика - М., 1993.

9. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М., 1996.

10. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика.— М., 1996.