

УДК 377.015.6

**Василь Мадзігон**, доктор педагогічних наук, професор, академік  
Національної академії педагогічних наук України  
**Мирон Вачевський**, доктор педагогічних наук, професор,  
академік Академії наук вищої освіти України

### НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті висвітлено педагогічні проблеми підготовки робітничих кадрів в сучасних умовах ринкової економіки в закладах професійно-технічної освіти відповідно державної програми створення сприятливих умов розвитку професійно-технічної освіти та підготовки конкурентоспроможних працівників для ринку праці.

**Ключові слова:** навчання, освіта, підготовка робітників, професійно-технічна освіта, ринок праці, професія, професійна конкурентоспроможність.

*Лит. 14.*

**Василий Мадзигон**, доктор педагогических наук, профессор, академик  
Академии педагогических наук Украины  
**Мирон Вачевський**, доктор педагогических наук, профессор,  
академик Академии наук высшего образования Украины

### НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В ЗАВЕДЕНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье освещены педагогические проблемы подготовки рабочих кадров в современных условиях рыночной экономики в учреждениях профессионально-технического образования в соответствии государственной программы создания благоприятных условий развития профессионально-технического образования и подготовки конкурентоспособных работников для рынка труда.

**Ключевые слова:** обучение, подготовка рабочих, профессионально-техническое образование, рынок труда, профессия, профессиональная конкурентоспособность.

**Vasyl Madzihon**, Ph.D. (Pedagogic) Prof. Academician of  
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine  
**Myron Vachevsky**, Ph.D. (Pedagogic) Prof. Academician of  
Academy of Sciences of Higher Education of Ukraine

### METHODOLOGICAL SUPPORT OF ECONOMIC EFFECTIVENESS IN TRAINING WORKERS AT VOCATIONAL AND TECHNICAL SCHOOLS

The article deals with pedagogical issues of training of personnel in the modern market economy in vocational education under the state program to create favorable conditions for the development of vocational education and training workers for the competitive job market.

**Keywords:** training, education, training workers, vocational education, labor market, profession, professional competitiveness.

**Актуальність проблеми.** Важливим елементом продуктивних сил є люди з їхнім рівнем освіти, досвіду й майстерності. В теорії менеджменту використовується значна кількість термінів відносно людей, які закінчили професійно технічні навчальні заклади і отримали відповідну професію для ринку праці і зайнятих у виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал [2].

Термін "трудові ресурси" було введено в науку в 20-ті роки ХХ століття академіком С. Струмиліним.

Цей термін використовували його як планово-економічний показник вимірювання робочої сили. Сучасне розуміння трудових ресурсів трактується як людські ресурси, що є значно ширшим і включає в себе такі поняття, як трудовий потенціал, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання для роботи в сфері суспільно корисної діяльності випускників професійно-технічної освіти, зазначено С. Гончаренко [4].

Кардинальні зміни в соціально-економічному розвитку суспільства за 20 років незалежності

України ставлять на порядок денний питання про адекватність реформ у професійно-технічній освіті з огляду на забезпечення конкурентоспроможності та затребуваності кваліфікованої робочої сили. Стратегія модернізації цієї освіти в умовах формування інноваційної.

**Аналіз останніх публікацій.** Слід зазначити, що економічній ефективності професійної підготовки робітників підготовлено та випущено для навчання учнів професійно-технічних навчальних закладів значну кількість навчально-методичної та довідкової літератури яка відноситься до науково-методичного забезпечення освіти авторів: В.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін [1], М.В. Вачевський, О.С. Падалка, В.В. Кулішов [2], В.І. Жигір, О.А. Чернега [6], І.М. Козловська [8], В.В. Мадзігон [9], О.В. Нагайчук [10], С.М. Ніколаєнко [11], Н.М. Примаченко [12], Л.В. Сліпчишин [13], О.Т. Шпак [14] та інші.

**Мета статті** – дослідження і наведення рекомендацій науково-методичного забезпечення економічної ефективності професійної підготовки робітників в професійно-технічних навчальних закладах освіти та підготовки професійних кадрів до ринку праці.

**Виклад основного матеріалу. Кадри** – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою в системі безперервної освіти – професійно-технічне училище, коледж, інститут, університет, які мають спеціальні теоретичні знання, практичні трудові навички чи досвід роботи у вибраній чи управлінській сферах діяльності. Термін “кадри” в зарубіжних і вітчизняних джерелах часто отожднюється лише із частиною працюючих – спеціалістами або робітниками високої кваліфікації і стажем роботи на даному підприємстві, зазначає В.І. Жигір [6].

Термін “персонал” є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками. Основними з яких є:

- трудові взаємовідносини з роботодавцем, як правило, оформляються трудовими договорами;
- володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей.

Отже, **персонал** – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Вплив зовнішніх факторів конкретизується у таких параметрах макроекономічного розвитку, як кількість активного населення, загальноосвітній його рівень та кон’юнктура ринку праці. В теорії

управління персоналом існують різні підходи до кваліфікації персоналу залежно від виконуваних функцій. Ця класифікація передбачає дві основні категорії персоналу за участю в процесі виробництва: управлінський та виробничий.

**Управлінський персонал** – це працівники, трудова діяльність яких спрямована на виконання конкретних управлінських функцій. До них відносяться лінійні і функціональні керівники і спеціалісти – менеджери та маркетингологи виробництва, підприємництва, зазначає Н.М. Примаченко [12].

Керівники-менеджери, які спрямовують, координують і стимулюють діяльність виробництва, розпоряджуються ресурсами організації, приймають рішення, несуть повну відповідальність за досягнення цілей організації і мають право приймати рішення, відносяться до **лінійних**. Керівники підрозділів, основне завдання яких полягає у сприянні ефективній роботі лінійних керівників відносяться до **функціональних**. Керівники і головні спеціалісти в сукупності створюють адміністрацію.

Спеціалісти (інженери, економісти, техніки, технологи, психологи), зайняті створенням і впровадженням у виробництво нових знань, технологій та розробкою варіантів рішень окремих виробничих і управлінських проблем.

**Технічні спеціалісти** (службовці), які надають технічну та інформаційну допомогу апарату управління (збір, обробка, збереження і передача інформації). Специфіка їх діяльності полягає у виконанні стандартних процедур і операцій, які переважно піддаються нормуванню.

**Управлінський персонал** зайнятий переважно розумовою і інтелектуальною працею. За рівнем управління **керівники** розподіляються на керівників **нижчої** (майстер, начальник дільниці, бюро груп), **середньої** (керівники цехів, відділів, їх заступники) і **вищої** ланки (керівники підприємств, їх заступники) [10].

**Виробничий персонал** – це виконавці, які запроваджують у життя рішення керівників, безпосередньо реалізують плани організації, зайняті створенням матеріальних цінностей або наданням виробничих послуг і переміщенням вантажів. Сюди ще відносять прибиральниць, охоронців, кур’єрів, гардеробників. В аналітичних цілях виробничий потенціал ділять на:

- основних робітників, які безпосередньо беруть участь у виробничому процесі зі створенням матеріальних цінностей;
- допоміжних, які виконують функції обслуговування основного виробництва.

Важливим напрямком класифікації персоналу є його розподіл за професіями та спеціальностями, які отримують випускники професійно-технічних навчальних закладів.

Історичний аналіз свідчить, що Україна успадкувала розвинену систему професійно-технічної освіти (ПТО). У колишньому Союзі Росії входило майже 1,3 тис. професійно-технічних навчальних закладів, де реально здобували професійно-технічну освіту понад 600 тис. випускників загальноосвітніх навчальних закладів більш як за 800 робітничими професіями. Навчальний процес здійснювали 60 тис. педагогічних працівників ПТОЗ провадили як первинну професійну підготовку молоді, так і підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації зайнятого населення. Водночас функціонувала розгалужена мережа навчальних комбінатів, що забезпечувала професійно-технічне навчання робітників, а також система навчання на виробництві різних професій, зазначає І.М. Козловська [8].

**Професія** – це вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок. Сукупність знань, умінь і навичок, особистих здібностей, потрібних людині для успішного виконання професійних обов'язків, називається професійною придатністю, яка може бути потенційною і реальною. Перша ґрунтується на задатках, здібностях, фізичних і психологічних властивостях людини. Друга формується поступово в результаті оволодіння людиною нових знань і умінь [9].

У межах кожної професії внаслідок поділу праці виділяються спеціальності, пов'язані на основі зв'язків. Наприклад, спеціальність у межах професії юриста – це кримінальне право, громадянське право тощо. Досвід і практика поєднують навички, знання й уміння в одне ціле, формуючи кваліфікацію, тобто міру професійної підготовки, яка потрібна для виконання певних трудових функцій. Існує поняття кваліфікація працівників і кваліфікація робіт. Перша характеризується сукупністю вимог до того, хто має виконувати роботу, а друга – сукупністю набутих людиною професійних якостей. Кваліфікація працівника визначається системою факторів, а саме: рівнем загальних і професійних знань, стажем роботи на цій чи аналогічній посаді, що сприяє освоєнню професії. Кваліфікація присвоюється спеціальною комісією на основі всебічної перевірки знань, досвіду людини і юридично закріплюється документально, зазначає В.І. Жигір, О. Чернега [6].

За рівнем кваліфікації працівників прийнято поділяти на такі групи:

- висококваліфіковані працівники, які закінчили ПТУ і середні спеціальні навчальні заклади з терміном навчання 2 – 4 роки;
- кваліфіковані працівники, які закінчили середнє ПТУ, технічні училища або на виробництві навчались 6 – 24 місяці;
- низько кваліфіковані працівники, які пройшли підготовку на виробництві протягом 2 – 5 місяців;
- некваліфіковані працівники, які пройшли практичне навчання або інструктаж на робочих місцях протягом кількох тижнів.

Рівень кваліфікації працівника характеризує його професійну придатність, тобто визначається здатність працівника якісно виконувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно оволодівати новими знаннями і вміннями, швидко адаптуватись до умов, що змінюються.

Рівень кваліфікації працівника-робітника, що закінчив професійно-технічний навчальний заклад, який дозволяє успішно вирішувати поставлені завдання, називається компетенцією. Розрізняють такі її види:

- функціональна компетенція характеризується професійними знаннями і вміннями їх застосовувати;
- інтелектуальна компетенція виражається в здібностях до аналітичного мислення і комплексного підходу до виконання своїх обов'язків;
- ситуаційна компетенція вбачає уміння діяти в певних ситуаціях;
- соціальна компетенція – це комунікаційні та інтеграційні здібності, уміння підтримувати зв'язки, впливати, досягати своєї цілі, правильно сприймати і передавати чужі погляди, вести розмову тощо [3].

Якісний склад персоналу характеризується професійною віковою структурою та стажем роботи.

Структуру персоналу за стажем можна розглядати як в плані загального стажу, так і стажу роботи в даній організації. Загальний стаж групується за такими періодами: до 16 років, 16 – 20, 21 – 25, 26 – 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 років і більше. Стаж роботи в даній організації характеризує закріплення персоналу. Статистика виділяє такі періоди для розрахунку цього показника: до 1 року, 1 – 4, 5 – 9, 10 – 14, 15 – 19, 20 – 24, 25, 30 і більше років.

На формування різних видів структур персоналу як на макро, так і мікрорівнях у

найближчі роки будуть впливати ряд факторів на загальні тенденції:

- інтенсивний перерозподіл працюючих з матеріальних сфер виробництва в інформаційну сферу та сферу послуг населення;

- заміна вибуваючого персоналу на персонал з вищим загальним і професійним рівнем;

- зростання частки розумової праці, що збільшить попит на кваліфіковану робочу силу (програмістів, операторів, наладчиків).

Наш час характеризується активним процесом становлення **керівників нового типу**, людей знаючих, ділових, відповідальних, із незвичайними вміннями і навичками, людей, які дбають про виробництво і персонал, про самовдосконалення і професійне вдосконалення працівників.

Важливим принципом діяльності таких керівників стає **принцип професіоналізму в поєднанні з актуалізацією постаті людини**, її психофізіологічного, соціально-морального потенціалу, культури ділових взаємовідносин.

Слід зазначити, що процеси, пов'язані із ринковими умовами не сприяли становленню та розвитку професійно технічних навчальних закладів не зумовили позитивні результати. Свідченням цього є не завжди виправдана втрата з 1991 р. по 2009 р. понад 300 (майже чверті) навчальних закладів та скорочення на 235 тис. (36%) учнівського складу. Кадровий корпус також неефективно скоротився більше як на 10 тис. висококваліфікованих педагогічних працівників. Причина такого стану полягала в недосконалії, несистемній і непослідовній державній освітній політиці щодо структурних та змістових змін у професійно технічній освіті. Не обґрунтовувалася доцільність ліквідації ПТОЗ з урахуванням географічної, демографічної та економічної ситуації того чи іншого регіону, а також ролі навчального закладу в забезпеченні соціально-культурного розвитку учнівської молоді конкретної місцевості, зазначає В.Г. Кремень [7].

Важливим на той час чинником у 1996 році було розпочато роботу з удосконалення, зокрема щодо демократизації та децентралізації, форм управління ПТО. Це сприяло розширенню автономії ПТОЗ та повноважень місцевих органів управління освітою в частині розроблення робочої навчально-програмної документації, підготовки молоді та дорослого населення за новими професіями, що з'являються на регіональному ринку праці, формування пропозицій щодо державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, та вироблення сучасних науково-методичних засад управління розвитком професійно-технічної освіти, та економічної

ефективності професійної підготовки робітників. До цього слід зазначити, що виникла потреба у підготовці управлінських кадрів ПТО – керівників менеджерів в умовах ринкової економіки. Особистість керівника розглядається сьогодні з різних позицій.

Так, з точки зору **інженерної психології** існує відсутність принципових відмінностей між діяльністю оператора і діяльністю керівника.

В структурі інженерної психології аналізуються зміни психічних функцій керівника ПТНЗ, стійкість уваги, зміна психологічної мобільності, швидкості переробки інформації. Прийняття рішень є кінцевим актом розгалуженого процесу інформаційної підготовки. Встановлено, що у керівників різняться **здібності** до прийняття рішень. В системі “проблемна ситуація – особистість, що приймає рішення”, важливими є особливості творчого мислення керівників, здатність до систематизації, ранжирування, узагальнення, єдність і рівновага аналізу і синтезу [5].

Наукою також доведено, що на процес і результат підготовки робітничих кадрів та забезпечення економічної ефективності професійної підготовки робітників, прийняття рішення керівником у процесі навчання, виховання і розвитку учнівської молоді ПТНЗ здійснює вплив співвідношення раціонального та емоційно-вольової стійкості, мотиваційна сфера, минулий досвід, настанови, стереотипи, певні характерологічні особливості, зазначає В.В. Мадзігон [9].

Дослідження особистості керівника ПТОЗ щодо забезпечення економічної ефективності професійної підготовки робітників з позицій **соціальної психології** також орієнтовані на пошук сукупності стійких рис керівників. У зв'язку з цим вивчається сутність стилю керівника, котрий за своїм змістом є соціально-психологічною категорією.

Вивчення особистості керівника в рамках **управлінської кар'єри**, щодо підготовки робітничих кадрів у системі ПТНЗ передбачає аналіз його просування в організаційній ієрархії, набуття керівником послідовного рольового досвіду, досягнення ним організаційних або особистісних цілей на кожному із займаних рівнів, щоб отримати найвищий рівень професійних компетентностей підготовки та забезпечення економічної ефективності підготовки робітників та педагогічних кадрів безперервної освіти [14].

Керівник – майстер навчальної групи ПТО відіграє певні ролі в організації навчального процесу – практичних навичок. Він наділений

правом приймати рішення, впливати на підлеглих. Його діяльність передбачає також певний тип відносин у взаємостосунках з іншими людьми. Особистісний авторитет майстра навчальної групи і офіційні повноваження є тим підґрунтям, на якому формується його реальний вплив на навчальну в засвоєні практичних навичок. Майстер навчальної групи повинен не тільки знати про характер взаємовідносин в групі, але й про чинники, що сприяють формуванню позитивного морально-психологічного клімату, щодо забезпечення економічної ефективності професійної підготовки робітників відповідної професії та кваліфікації, С.М. Ніколаєнко [11].

Отже, майстер навчальної групи в системі ПТО виступає в декількох чинниках, виконує різні ролі: організатора, критика, який ставить під сумнів ідеї групи, експерта, який оцінює результати роботи, комунікатора, який забезпечує ефективний обмін інформацією всередині групи та поза нею, **виконавця**, який забезпечує технічні аспекти реалізації намічених завдань.

Для розуміння психологічної природи управлінських ролей керівника варто скористатися класифікацією ролей, яку запропонував С.У. Гончаренко [4]. Прокоментуємо деякі з них.

**Майстер групи як лідер навчальної групи ПТО.** В професійно технічній освіті (на практичних заняттях, в навчальному закладі, на підприємстві де проходять виробничу практику учні ПТО тощо) існує чіткий розподіл управлінських відносин: одні керують, інші виконують і підпорядковуються керівнику – майстру навчальної групи. Частіше за все суб'єктом управління виступає майстер навчальної групи. Одночасно майстер групи може бути і лідером в навчальному закладі ПТО. Іноді функції управління переймає на себе і рядовий член групи – переважно староста навчальної групи, який є в ній неформальним лідером.

**Майстер навчальної групи ПТО як новатор.** Це надзвичайно важлива управлінська роль майстра навчальної групи ПТО, особливо в наш час, який називають часом прогресу, змін і нововведень. Саме майстер навчальної групи, в першу чергу, повинен дбати про впровадження новітніх педагогічних технологій, дати учням знання про раціоналізацію виробництва ат винахідництво. Майстер навчальної групи в даній ситуації має проявити свої організаторські (залучати до участі у реалізації нововведень підлеглих), професійні, комунікативні (широко інформувати підлеглих про переваги змін), лідерські (допомагати переборювати вузько власницькі інтереси) якості щодо науково-

методичного забезпечення економічної ефективності професійної підготовки, О.В. Нагайчук [10].

**Висновки.** Виявлення професійно та інтелектуально важливих, психологічно і соціальне необхідних якостей майстра навчальної групи професійно технічного навчального закладу є серйозною проблемою психології управління. Якості особистості майстра навчальної групи підготовки робітничих кадрів, зазвичай трактуються як узагальнення, найбільш стійкі характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність. В психологічному плані – це досить стійкі особливості, що залежать від багатьох чинників: характеру, структури особистості, її спрямованості, досвіду людини, здібностей, умов праці. Через свою складність якості можуть розумітися неоднаково. Для прикладу, дисциплінованість майстра навчальної групи ПТО може залежати від властивого йому самоконтролю, внутрішньої організації, усвідомлення своєї соціальної ролі. Натомість ця якість може залежати і від боязні несподіваного контролю з боку вищих управлінських структур.

Політика навчального закладу щодо науково-методичного забезпечення економічної ефективності професійної підготовки та професійного навчання майбутніх робітників визначається стратегією управління навчальним закладом ПТО, стратегією розвитку персоналу. Залежно від стратегії управління навчальним закладом ПТО первинна професійна підготовка робітників може мати різну спрямованість – від орієнтації на поточні інтереси, на підготовку вузькоспеціалізованих робітників, які здатні виконувати одну-дві конкретні операції, до орієнтації на довгострокові інтереси виробництва (підготовка робітників широкого профілю на базі належної теоретичної та практичної підготовки). Направленість первинної підготовки робітників залежить як від об'єктивних, так і від суб'єктивних чинників. Це, насамперед, напрям стратегії управління організацією, рівень наукоємності виробництва, тип виробництва, глибина операційного поділу праці, фінансовий стан, рівень професійної компетентності майстра навчальної групи, організації та служби управління навчальним персоналом професійно технічного навчального закладу.

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. *Основи менеджменту.* – Світ, 1995. – 296 с.

2. Вачевський М.В., Падалка О.С., Кулішов В.В. *“Педагогічні технології економічної та маркетингової освіти у початковій і основній*

школі”, Монографія.// М. Вачевський, О. Падалка, В. Кулішов, В. Мадзігон, Н. Примаченко. – К.: Каравела, 2013. – 344 с.

3. Вачевський М.В. Підготовка учнів професійно-технічної освіти до сучасних умов маркетингової діяльності та підприємства. Молодь і ринок. – 2013. – №1(96). – С. 13 – 18.

4. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. //С. Гончаренко. – К.: Либідь, 1977. – 376 с.

5. Економіка підприємства. Підручник. /За заг. ред. С.Ф. Покропівного. Вид. 2. Переробка допов. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.

6. Жигір В.І., Чернега О.А. Професійна педагогіка. Навчальний посібник.// В. Жигір, О. Чернега. – К.: Кондор. 2011. – 336 с.

7. Кремень В.Г. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. – К.: Педагогічна думка, 2011. – 304 с.

8. Козловська І.М. Проблеми інтеграції у сучасній професійній освіті: методологія, теорія, практика.//І. Козловська. – Львів, Сполом, 2004. – 244 с.

9. Мадзігон В.В., Макаруч В.В. Продуктивна

праця в Українській школі: історія, перспективи розвитку.// В. Мадзігон, В. Макаруч. – К.: Генеза, 2005. – 169 с.

10. Нагайчук О.В. Теорія і методика інтелектуального розвитку підлітків у процесі проектно-технологічної діяльності. Навчальний посібник.// О. Нагайчук. – Умань. СПД Жовтий, 2011. – 224 с.

11. Ніколаєнко С.М. Освіта в інноваційному поступі суспільства.// С. Ніколаєнко. – К.: Знання, 2006. – 207 с.

12. Примаченко Н.М. Формування маркетингової культури у майбутніх вчителів технологій у процесі навчання основ підприємництва. Монографія.// Н. Примаченко. – Дрогобич, ДДПУ, 2011. – 218 с.

13. Сліпчишин Л.В. Психолого-педагогічні основи впровадження сучасних підходів до навчання у ПТОЗ. Навчально-методичний посібник.// Л. Сліпчишин. – Львів СПОЛОМ, 2008. – 148 с.

14. Шпак О.Т. Економічна підготовка педагогічних кадрів в системі безперервної освіти. Монографія. О. Шпак. – К.: Четверта хвиля. 2000. – 352 с.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2013



#### 4 грудня – Введення, або “Третя Пречиста”



У Святому Євангелії нічого не згадується про подію Введення в храм Пресвятої Богородиці. Це свято, як і свято Різдва (Друга Пречиста) й Успіння Божої Матері (Третя Пречиста), засноване на традиціях Церкви та на апокрифах. Ці джерела подають, що батьки Пресвятої Богородиці св. Йоаким і Анна, будучи бездітними, дали обіцянку, що якщо в них народиться дитя, то вони віддадуть її на службу Богові у Єрусалимський храм. Господь Бог вислухав їхні молитви і дав їм доньку. Коли Марії виповнилося три роки, батьки привели її до храму і віддали в руки первосвященика Захарії, батька св. Івана Предтечі. Пут Пресвята Богородиця перебувала тривалий час аждо заручин зі св. Йосифом.

У календарному циклі українського народу це свято завершує осінній сезон і починає зимовий. Головною метою святкувань цього дня було накликати багатство та добробут на майбутній рік.

