

УДК 378.137

**ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
З ОХОРОНИ ПРАЦІ**

О.В.Кобилянський, І.М.Кобилянська

Анотація. У статті аналізуються практичні аспекти підготовки працівників до професійної діяльності.

Ключові слова: охорона праці, практична підготовка, компетентність.

Аннотация. В статье анализируются практические аспекты подготовки работников к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: охрана труда, практическая подготовка, компетентность.

Summary. The article analyzes the practical aspects of preparing students for professional activity.

Key words: labor protection, professional education and training, competence.

Постановка проблеми. В умовах утвердження ринкових відносин в Україні особливого значення набуває відповідність виробничого персоналу за кваліфікацією перспективам подальшого розвитку. Забезпечення гнучкості виробництва вимагає підготовки працівників, здатних швидко адаптуватися до нових умов виробництва на різних ділянках виробництва. Мобільність персоналу прямо пов'язана з рівнем освіти та фундаментальною спеціальною підготовкою. Від того, наскільки професійний рівень конкретного працівника відповідає потребам розвитку економіки, залежать темпи розвитку й зростання обсягів виробництва, можливості збільшення внутрішнього валового продукту тощо. На думку аналітиків Світового банку, у розвинених країнах 80% ВВП безпосередньо залежить від якості трудового потенціалу і лише 20% припадає на його виробничу складову. В Україні питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва становить 9% (у радянські часи перевищувала 30%), а в країнах ЄС – до 45%.

Відомо, що суттєвими недоліками сучасної професійної підготовки спеціалістів, у зв'язку з недостатньою практичною підготовкою, є низький рівень самостійності, побоювання відповідальності за прийняті рішення, відсутність комунікабельності та навичок роботи в колективі. Як показують результати опитування, внаслідок низького престижу робітника в суспільстві, недостатнього рівня поінформованості випускників шкіл про стан та динаміку ринку праці, попит на конкретні професії, нині близько 80% респондентів зорієнтовані лише на навчання у вищих навчальних закладах.

Відповідно обсяги підготовки кваліфікованих робітників (професійним навчанням щорічно охоплюється понад 1 млн. працівників, переважно кваліфікованих робітників) є недостатніми для повного задоволення наявних потреб. До того ж професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку кваліфікованих робітників лише за однією десятою частиною з-понад 5000 існуючих у нашій державі професій. Внаслідок чого, навіть в умовах значного перевищення на ринку праці пропозиції робочої сили над потребою, роботодавці не завжди можуть знайти потрібних кваліфікованих фахівців і вимушені самостійно готувати кадри для власних потреб. Здійснення професійного навчання кадрів на виробництві є важливим фактором збереження персоналу підприємства у разі реструктуризації виробництва.

Випускникам професійно-технічних навчальних закладів відмовляють у робочому місці на підставі низької кваліфікації, невідповідності професійної підготовки потребам робочого місця, адже застаріла матеріально-технічна база навчальних майстерень, лабораторій, полігонів і навчальних господарств цих навчальних закладів, значна частина якої має термін експлуатації понад 20 років, унеможливує підготовку робітників, які б володіли новими технологіями, технікою та обладнанням, навичками безпечного виконання робіт. Негативно позначаються на якості підготовки й проблеми щодо забезпечення проходження учнями виробничого навчання та виробничої практики на сучасних підприємствах, стажування педагогічних працівників на виробництві.

Крім того, варто зазначити, що висока кваліфікація працівника – це запорука не лише належної якості його роботи, а й безпеки його професійної діяльності. Адже, за статистикою, через низьку кваліфікацію та недостатній рівень знань працівників з питань охорони праці, недостатню обізнаність про безпечні методи роботи стається понад 70% нещасних випадків. Для мінімізації негативних наслідків впливу людського чинника на виникнення виробничого травматизму та аварій потрібно суттєво удосконалити систему професійно-технічної та вищої освіти, завданням якої є формування у працівників професійних компетентностей щодо дотримання безпечних умов праці впродовж усієї трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми формування професійної компетентності студентів розкрито в працях В.Байденка, Ю.Балашова, Т.Васильєвої, Г.Васяновича, А.Власенкова, Р.Гуревича, Г.Гуторова, Г.Ібрагімова, В.Кальней, Г.Кашканової, М.Махмутової, В.Петрук, В.Пікельної, В.Сапронової та ін. Більшість цих досліджень присвячено проблемам формування у студентів сукупності компетентностей під час викладання загальнонаукових або технічних дисциплін. У понятті «компетентність» акцентуються такі якісні складові, як інтегративний і творчий характер, висока ефективність результату, орієнтована на практику освіта, формування мотивації самовдосконалення, академічна й трудова мобільність тощо.

Мета статті – розглянути практичні аспекти формування у працівників професійних компетентностей щодо дотримання безпечних умов праці.

Виклад основного матеріалу. Система професійного розвитку працівників включає такі складові: професійне навчання й підтвердження кваліфікації працівників. До її основних завдань належать: забезпечення виробництва кваліфікованою робочою силою та поліпшення якості робочої сили відповідно до потреб сучасного виробництва. Проте необхідно зазначити, що підготовка та перепідготовка кадрів розглядається лише як право підприємства вирішувати проблему кадрового

забезпечення. Основним зобов'язанням роботодавців є підвищення кваліфікації працівників, яке в умовах інноваційного розвитку економіки є найбільш ефективною формою навчання, що сприяє якісному та безпечному виконанню працівниками своїх обов'язків, розширенню меж компетенції, можливості оволодіння новими функціональними обов'язками.

Адже світовий досвід показує, що підбір та формування кадрового потенціалу підприємств є не лише необхідним, а й досить вигідним вкладанням коштів. За твердженням американського вченого Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають у п'ять-шість разів більше прибутку, ніж у будь-яке матеріальне виробництво. Відповідно до аналітичних даних, у США збільшення інвестицій на навчання працівників на 10 % покращує продуктивність праці на 8,5%, у той час як аналогічне збільшення капіталовкладень – на 3,9%.

Головними проблемами, що стримують розвиток професійного навчання персоналу в Україні, є [3]: низька відповідальність роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання або економічна неспроможність витратити на це кошти; економічна неспроможність значної кількості малих та середніх підприємств за відсутності державної підтримки роботодавців забезпечувати підвищення кваліфікації персоналу відповідно до потреб сучасного виробництва; відсутність ефективних механізмів стимулювання зацікавленості роботодавців України у підвищенні професійного рівня працівників; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня та відсутність системи його оцінювання; необхідність ліцензування освітньої діяльності підприємств, установ та організацій.

Починаючи з 2000 року в Україні на державному рівні здійснюються заходи щодо відновлення та активізації функціонування системи професійного навчання працівників, сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві. Якщо в 2001 році підвищенням кваліфікації було охоплено 6,9% від кількості штатних працівників, то в 2011 році підвищенням кваліфікації було охоплено 9,1% від їх кількості (один раз на 11 років). Найбільш активно проводилось навчання працівників у сфері промисловості, виробництва та розподілу електроенергії, газу та води, де підвищенням кваліфікації було охоплено більше 14% від кількості штатних працівників і освіти – 10,3%, найгірше – у готельно-ресторанному бізнесі, торгівлі, сільському господарстві та рибальстві 1,1% (один раз на 90 років). У країнах ЄС періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5 років, в Японії – від одного до півтора року [3].

Прийнятий Верховною Радою України Закон «Про професійний розвиток працівників» № 4312-УІ від 12 січня 2012 року став важливим етапом формування в Україні системи професійного розвитку працівників. Зазначений законодавчий акт вперше регулює діяльність системи професійного навчання працівників і передбачає створення системи підтвердження їхньої кваліфікації. Він визначає засади функціонування системи професійного розвитку працівників, що охоплює професійне навчання, управління у цій сфері, атестацію, фінансування заходів щодо забезпечення їхнього професійного розвитку тощо. На якості професійного навчання персоналу підприємств, його результативності, мотивації працівників до участі у навчальних програмах негативно позначається відсутність системи безперервної професійної освіти працівників упродовж життя, адже навчання в професійно-технічних навчальних закладах, і підвищення кваліфікації працівників, які мають значний життєвий та професійний досвід, здійснюється практично за одними навчальними планами та програмами і переважно за шкільною системою. Не позбавлене цього недоліку і навчання з охорони праці.

Типова навчальна програма нормативної дисципліни «Охорона праці» для підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах, що затверджується МОН України, складається з 6 тем: правові та організаційні основи охорони праці; охорона праці в галузі; основи пожежної безпеки; основи електробезпеки; основи гігієни праці та виробничої санітарії, медичні огляди; надання першої допомоги потерпілим при нещасних випадках. А передбачені Законом України «Про охорону праці» під час прийняття на роботу та періодичні, один раз на три роки, навчання і перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, здійснюються відповідно до затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці № 15 від 26 січня 2005 року «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці».

Варто зазначити, що програма навчання з питань охорони праці посадових осіб складається з 9 тем і відрізняється від програми для професійно-технічних закладів лише двома темами: вибухонебезпека виробництва і вибухозахист та управління роботами з профілактики та ліквідації наслідків аварій, а перша тема останньої поділена на дві складові. З невідомих причин укладачі програм навчання з питань охорони праці не вважають за потрібне навіть знайомити працівників, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, з цими проблемами, що не дозволяє зменшити рівень аварійності при

їх виконанні.

Прийнятим законом визначені основні напрями діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників, серед яких вперше на законодавчому рівні закріплено зобов'язання роботодавця щодо забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років. Зазначена норма не погоджена з вимогами Закону України «Про охорону праці», хоча вивченню питань з охорони праці приділена особлива увага. Зокрема, передбачено, що у разі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, залучених до виконання робіт з підвищеною небезпекою, кількість годин для вивчення предмета «Охорона праці» визначається з урахуванням специфіки професії, умов праці та строку навчання, але не менше за законодавчо визначену кількість. Введення такої норми сприятиме посиленню профілактики нещасних випадків на виробництві, забезпеченню безперервності навчання працівників з питань охорони праці.

Крім того, серед основних напрямів діяльності роботодавців визначено необхідність стимулювання професійного зростання працівників, адже понад 20 % роботодавців зазначають низьку мотивацію працівників до підвищення свого професійного рівня. Навіть за умов організації роботодавцями професійного навчання персоналу працівники часто відмовляються проходити курси підвищення кваліфікації, і роботодавці не завжди мають достатньо засобів впливу на них у цій ситуації. Тому закладено основи формування системи оцінювання професійного рівня працівників шляхом запровадження їхньої атестації, конкретизовано порядок її проведення. З метою забезпечення соціального захисту працівників під час атестації, розширено повноваження трудових колективів у цій сфері, зокрема шляхом введення норми щодо зазначення у колективному договорі категорій працівників, які підлягають атестації, та її періодичності.

Важливим положенням зазначеного закону є введення поняття *неформального навчання*. Це надає право роботодавцю використовувати працю робітників за результатами неформального навчання, тобто без наявності документа про освіту державного (встановленого) зразка. Введення зазначеної норми сприяє забезпеченню оперативності та мобільності професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб виробництва, оскільки його проведення не передбачатиме видачу документа встановленого зразка, а відповідно і ліцензування. До *формального навчання* працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, віднесено *стажування*, що сприятиме підвищенню значення та результативності цієї форми післядипломної освіти, оскільки передбачає видачу документа державного зразка.

Питання оцінки якості працівників підприємств, підтвердження відповідності їхньої кваліфікації встановленим вимогам на сьогодні є досить гострим для нашої країни. У розвинених європейських країнах система оцінки персоналу є однією з найбільш важливих складових його професійного розвитку, відповідно до результатів якої визначаються обсяги та напрями професійного навчання працівників.

На сьогодні на підприємствах України в основному використовується так звана «неформальна» оцінка працівників, яка здійснюється безпосереднім керівником з урахуванням їхніх виробничих досягнень, продуктивності праці. Проте зазначене оцінювання має до певної міри суб'єктивний характер, оскільки на оцінку працівника часто впливають його особистісні відносини з керівником. Відповідно, ефективна система професійного розвитку працівників не може бути створена без запровадження об'єктивної системи оцінки персоналу. Найбільш поширеними процедурами оцінки працівників на сьогодні є їх *атестація* та *сертифікація*.

Запроваджена в Україні атестація працівників передбачає визначення відповідності працівників вимогам, установленим на виробництві. Тобто, атестація є формою внутрішньої оцінки працівників і здійснюється комісією, до складу якої входять працівники виробництва. Результати атестації можуть бути використані лише на конкретному підприємстві.

Вкрай важливим для України залишається формування системи незалежного оцінювання працівників – системи підтвердження кваліфікації. Найбільш поширеною формою підтвердження кваліфікації працівників є сертифікація, суть якої полягає у визначенні відповідності професійних знань, умінь та навичок працівника законодавчо встановленим вимогам, у тому числі й міжнародним, спеціально створеним незалежним органом із сертифікації. Запровадження сертифікації працівників передбачено Законом «Про підтвердження відповідності», яким передбачається сертифікація персоналу в контексті сертифікації продукції. Можна визначити два види сертифікації: обов'язкова та добровільна. На сьогодні в Україні сертифікація працівників на право здійснення ними певного виду діяльності чи робіт визначена для незначної кількості категорій працівників. Зокрема, Законом «Про

аудиторську діяльність» введена сертифікація для аудиторів, а Законом «Про архітектурну діяльність» – для архітекторів. Важливим напрямом системи добровільної сертифікації може стати проведення незалежної кваліфікаційної атестації випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, що сприятиме підвищенню якості їхньої професійної підготовки.

Відповідно до Національної доктрини розвитку освіти [2], до складу пріоритетних напрямів державної політики входять особистісна орієнтація освіти, розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя, інтеграція вітчизняної освіти до європейського та світового освітніх просторів. Ці принципи використовуються при підготовці, перепідготовці й підвищенні кваліфікації за робітничими професіями в професійно-технічних навчальних закладах; підготовці спеціалістів у вищих навчальних закладах та при навчанні й підвищенні кваліфікації працівників та посадових осіб.

До числа необхідних вимог, яким повинна відповідати система професійного розвитку працівників, належать такі: процес навчання має бути безперервним, знання працівників мають поповнюватися й оновлюватися відповідно до того, як вони застарівають чи їх обсяг змінюється з природних причин; під час організації процесів і визначення тематики (програм) навчання потрібно враховувати характер робіт, що виконуються (небезпечні – безпечні), професійний стаж роботи у відповідній галузі, інші особливості підприємств, тобто ця система має бути гнучкою і будуватися на основі індивідуального підходу. В роботі [1] наголошується, що професійно-технічне навчання дає змогу переважно самостійно та індивідуально здобути робітничу професію. За таких умов зміст навчання і його темп залежить від особливостей слухача.

Практичним прикладом успішної реалізації вимог зазначеного закону щодо професійного розвитку працівників стало запровадження у Вінницькому національному технічному університеті вже більше 15 років тому основних принципів програми «Освіта і професійна підготовка – 2010», яка передбачала перехід вищих навчальних закладів на триместрову систему навчання, коли 2 триместри – теоретичні, а один – виробничий. Завдяки її реалізації всі студенти протягом перших двох курсів отримують, відповідно до ліцензії МОН України, одну із 18 робітничих професій: слюсар-ремонтник, контролер верстатних та слюсарних робіт, монтажник і регулювальник радіоелектронних апаратів та приладів, слюсар з ремонту автомобілів, слюсар-електромонтажник, токар, муляр, штукатур, маляр, електрогазозварник, лаборант хімічного аналізу, слюсар контрольно-вимірювальних приладів та автоматики, слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування, оператор верстатів з програмним керуванням тощо, які відповідають майбутнім спеціальностям.

Таким чином, студенти в третьому триместрі I курсу набувають практичних навичок у навчально-виробничих центрах університету та безпосередньо на підприємствах, де за кожним першокурсником закріплюється його керівник. Упродовж трьох місяців студенти беруть участь у процесі виробництва, безпосередньо спілкуються з досвідченими працівниками і набувають незамінного досвіду, тому що вони мають можливість відчувати себе частинкою колективу, мимоволі переймають професійні звички своїх наставників, опановують тонкощі своєї майбутньої професії, які не в змозі засвоїти в навчальних аудиторіях. Також студенти знайомляться з виробничою дисципліною, системою управління охороною праці, штатним розписом, посадовими обов'язками працівників тощо. Продовжують навчання на II курсі, у п'ятому триместрі складають кваліфікаційний іспит з відповідної робітничої професії та отримують свідоцтво кваліфікованого робітника державного зразка.

Відповідно до наказу МОН України «Про затвердження типової базової структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» №24 від 21 січня 2010 року складовими професійної підготовки є загально-професійна, професійно-теоретична та професійно-практична підготовки. До загально-професійної підготовки внесені такі предмети, як «Основи правових знань», «Основи галузевої економіки і підприємництва», «Правила дорожнього руху» та інші, при вивченні яких розглядаються питання, безпосередньо пов'язані з охороною праці. Професійно-технічна підготовка передбачає: виробниче навчання у навчальних майстернях, лабораторіях, навчально-виробничих дільницях, навчальних господарствах, полігонах та безпосередньо на робочих місцях підприємств; виробничу практику на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг. У складі предметів професійно-технічної підготовки в обсязі 30 годин вивчається «Охорона праці».

У визначені графіком навчального процесу терміни (II курс – 6 триместр, III курс – 8 триместр) студенти проходять робочий триместр на підприємствах, в організаціях, установах та фірмах різної форми власності у різних регіонах України, у відповідності до набутих ними робітничих професій та чинного законодавства про працю. Завершуються робочі триместри складанням заліку за результатами виробничої діяльності студентів. На IV курсі студенти проходять науково-дослідний та конструкторсько-технологічний практикум у НДІ та лабораторіях університету. Впродовж навчання у

магістратурі практика студентів проводиться у місяцях їх імовірного працевлаштування.

Багаторічний досвід підтвердив змістовність нових форм навчання, які повністю відповідають головним принципам входження в європейський освітній простір, європейським стандартам вищої освіти і, як наслідок, створюють студентам університету кращі стартові можливості на ринку праці. Виробнича діяльність під час робочих триместрів і переддипломної практики дає можливість студентам не тільки вдосконалити практичні навички та підвищити кваліфікацію, а й сприяє формуванню професійних компетенцій, необхідних для розв'язання проблем і задач, з якими вони, в майбутньому молоді спеціалісти, зустрінуться на виробництві чи в бізнесі. Формування професійних компетенцій нерозривно пов'язане з умінням організувати не тільки ефективний технологічний процес, а й безпечні умови праці. У студентів вже з першого курсу формується активна позиція щодо практичної реалізації принципів пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників стосовно до результатів виробничої діяльності, співробітництва з роботодавцем із реалізації заходів з покращення умов праці тощо.

Висновки. У сучасному соціально-економічному середовищі рівень сформованості у працівників професійних компетенцій щодо дотримання безпечних умов праці значною мірою залежить від результативності запровадження інноваційних технологій навчання за двома напрямками: співпраця з виробничими структурами та відтворення виробничої діяльності в сучасних науково-дослідних та навчальних лабораторіях. Це дозволяє змінити акценти в процесі навчання з установок на освітню підготовку – на персоніфікований, діяльнісний процес, коли формується головний спонукальний мотив навчальної діяльності – професійний інтерес у поєднанні з самореалізацією і орієнтацією на розвиток особових і професійно важливих якостей. Потребують подальших досліджень питання розробки критеріїв оцінювання та створення на державному рівні незалежних органів для підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників.

Література

1. Максимович О. Модульно-рейтингова технологія навчання у вищій школі / О. Максимович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.lnu.edu.ua](http://www.lnu.edu.ua).
2. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті // Освіта. – 2001. – № 60–61. – С. 1–5.
3. Теличко К. Важливий етап у сфері формування та удосконалення системи професійного розвитку працівників на виробництві / К. Теличко // Охорона праці. На допомогу спеціалісту з охорони праці. – 2013. – № 7. – С. 37–44.