



## ОСОБЛИВОСТІ КОМПЛЕКСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО І ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ТА КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ

**А** Обґрунтовано організаційне забезпечення навчально-професійного розвитку людських ресурсів машинобудівного підприємства, яке базується на комплексній організації професійного та виробничого навчання і контролю знань, і надає можливість сформулювати ефективну систему внутрішньофірмової освіти, що, у свою чергу, розширює можливості працівника у професійному виконанні своїх обов'язків і призведе до підвищення конкурентних переваг машинобудівних підприємств.

**Ключові слова:** професійне навчання; виробниче навчання; система внутрішньофірмової освіти; підприємство; контроль знань

**Актуальність проблеми.** Перед кожним машинобудівним підприємством стоїть проблема формування системи професійного та виробничого навчання. Це обумовлено швидкістю процесу старіння професійних знань і навичок за умов прискорення науково-технічного прогресу. Отже, однією з головних функцій стратегічного управління людськими ресурсами машинобудівного підприємства є організація їхнього професійного та виробничого навчання. Працівникові необхідно неперервно підвищувати свій професійний рівень шляхом освоєння теоретичної частини професії та набуття практичних навичок. Професійне та виробниче внутрішньофірмове навчання сприяє розвитку людських ресурсів машинобудівного підприємства.

**Аналіз попередніх досліджень і публікацій.** Питанням щодо формування ефективної системи внутрішньофірмової освіти присвячені наукові роботи багатьох учених, зокрема: О. Амосова, О. Ареф'євої, М. Армстронга, Д. Богині, Н. Гавкалової, О. Грішнєвої, Г. Дмитренко, Г. Дудукало, А. Колот, А. Штангрет та ін.

Проте питання комплексної організації професійного та виробничого навчання і контролю знань залишаються недостатньо дослідженими і розробленими як з позиції теорії, так і з точки зору впровадження конкретних заходів у діяльність машинобудівних підприємств. Зокрема, потребують удосконалення і подальшого розвитку організаційне забезпечення навчально-професійного розвитку особистості, технологія організації дослідно-навчального комплексу на машинобудівному підприємстві тощо.

Актуальність, теоретична і практична значущість вказаних питань зумовили вибір теми, мету і завдання статті.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття.** Основою формування організаційного забезпечення навчально-професійного розвитку людських ресурсів машинобудівного підприємства є науково-практичний підхід до комплексної організації професійного і виробничого внутрішньофірмового навчання та контролю знань, що враховує соціально-економічні й соціально-психологічні характеристики людських ресурсів машинобудівного підприємства та надає можливість сформувати ефективну систему внутрішньофірмової освіти, що підвищить мотиваційні стимули та надасть можливості працівникові професіональніше виконувати свої обов'язки, а також призведе до підвищення конкурентних переваг машинобудівних підприємств.

**Метою** формування організаційного забезпечення

навчально-професійного розвитку людських ресурсів машинобудівного підприємства є підвищення рівня навчально-професійного розвитку людських ресурсів машинобудівного підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Суб'єктами, котрі беруть участь у професійному та виробничому навчанні є ПТНЗ, інші машинобудівні підприємства та ВНЗ.

Підвищення кваліфікації людських ресурсів машинобудівного підприємства можливе за урахування їх соціально-економічних і соціально-психологічних характеристик, що розкривають усю різноманітність непомітних процесів у структурі регуляції індивіда і підприємства за допомогою використання певних принципів.

По-перше, до схеми відносин із машинобудівним підприємством залучається людина, що не відповідає рівню інтересів самого підприємства, яка не сприймає його правила та норми, а, отже, може отримати відмову правління від цього машинобудівного підприємства. По-друге, ступінь важливості взаємозв'язку інтересів машинобудівного підприємства та особистості в процесі спільної діяльності при формуванні комплексної організації професійного і виробничого внутрішньофірмового навчання розкривається за допомогою високого рівня самоврядування на підприємстві та саморегуляції особистості. По-третє, необхідно дотримуватися принципів соціально-психологічної цілісності в процесі формування комплексної організації. Сутність цих процесів залежить від динаміки та наповненості мотивів, соціальних установок і потреб індивіда. Спостерігається певна взаємозалежність і взаємозв'язок інтересів людини, яка є членом спільної діяльності з підприємством. Рівень включеності людини у спільну діяльність впливає на процеси активізації, адаптації та актуалізації особистості, що пов'язані між собою. Оцінка цього рівня виконується шляхом ранжування потреб, мотивів, інтересів, цінностей за їх пріоритетністю та значущістю із застосуванням порівняння.

До основних принципів комплексної організації професійного і виробничого внутрішньофірмового навчання відносяться такі: неперервності, багатоаспектності, оптимальності, відповідності, комплексності, взаємозв'язку із загальною системою неперервної професійної освіти, добровільності, системності та інтегративності [1].

Принцип неперервності навчання охоплює сприяння спадковості й цілісності у вихованні, зміни його на процес із тривалістю у життя людини. Природне поєднання, відповідність змісту навчання та виховання підкреслює

їх неподільність, що сприяє формуванню цілісної та глибоко розвинутої особистості.

Цей принцип систематизуючий і забезпечує для кожного працівника вдосконалення, постійний розвиток та творче оновлення протягом усього життя, а, отже, сприяє розвитку машинобудівного підприємства.

Принцип багатоаспектності реалізується у сполученні культурологічного, соціального, психологічного, освітнього та виховного аспектів.

Принцип оптимальності передбачає вибір найкращого варіанту схеми діяльності в певному визначеному випадку, тобто оптимального варіанту сутності форм, засобів, методів навчання, структурованого нормування зусиль, витрат часу, майстерного регулювання та стимулювання дій безпосередньо навчального процесу, організацію найкращих умов діяльності (морально-психологічних, гігієнічних, навчально-матеріальних, естетичних), оперативного обліку та контролю навчальної роботи. Таким чином, принцип оптимальності наголошує на необхідності досягнення не лише дещо кращого за раніший, а саме максимально ймовірного, найкращого з точки зору ситуації, що склалася – оптимального рівня, кожним елементом організації праці людських ресурсів.

Принцип відповідності навчання професійним особливостям вимагає того, щоб зміст, форми і методи організації навчання відповідали рівню професіоналізму людських ресурсів машинобудівного підприємства.

Принцип комплексності базується на розробленні особливого підходу до викладання матеріалу з урахуванням культурологічного аспекту, а також створення цілісного освітнього простору (ПТНЗ, машинобудівні підприємства та ВНЗ), у якому відбувалося б становлення особистості, здатної до професійного розвитку.

Принцип взаємозв'язку із загальною системою неперервної професійної освіти відбувається шляхом узгодження сутності та коригування навчальної діяльності різних ступенів освіти, що працюють, продовжуючи попередні й окреслюють процес підготовки людських ресурсів до ймовірного переходу і наступних ступенів. Із цією метою модернізується система підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, а також оптимізується система післядипломної освіти.

Принцип добровільності є одним із головних принципів, бо працівник повинен виражати щире бажання прийняти роль у своєму навчально-професійному розвитку на машинобудівному підприємстві.

Принцип системності звертає увагу на логіку науки, а також особливості пізнавальної діяльності, що формуються під впливом існуючого професійного рівня працівника. Баується на системності роботи керівника, який координує навчання, а також системності у роботі тих, хто навчається.

Принцип інтегративності з наукою і виробництвом охоплює: неперервне вдосконалення системи навчання, дослідження сталих здобутків науки, базуючись на актуальних досягненнях культури, науки та техніки; підсилення світоглядних функцій навчання. Оскільки об'єднання навчання з виробництвом – засіб всебічного розвитку людських ресурсів машинобудівного підприємства, також воно сприяє досягненню економічного ефекту.

Формування комплексної організації професійного і виробничого внутрішньофірмового навчання розглядається у певних аспектах.

Маркетинговий аспект охоплює рівень оптимізації взаємодії людських ресурсів машинобудівного під-

приємства і зовнішніх контактних груп, скеровує професійне і виробниче внутрішньофірмове навчання до задоволення потреб і інтересів працівників і керівництва машинобудівного підприємства, а також забезпечує зворотний зв'язок із ВНЗ, ПТНЗ та іншими промисловими підприємствами.

Економічний аспект розглядає зв'язок стратегічних завдань машинобудівного підприємства з матеріальними інтересами працівників щодо організації професійного і виробничого внутрішньофірмового навчання, їхнє матеріальне стимулювання з метою досягнення кінцевих результатів.

Організаційний аспект розглядає побудову професійного і виробничого внутрішньофірмового навчання, що потребує коригування всіх управлінських, виробничих функцій, і відповідальності людських ресурсів, спрямованих на досягнення стратегічних цілей машинобудівного підприємства.

Соціально-психологічний аспект охоплює форми та методи стимулюючого впливу на побудову професійного і виробничого внутрішньофірмового навчання, що зумовлюється соціальною зрілістю людських ресурсів, можливістю їхнього професійного зростання; авторитетом керівництва.

Організаційне забезпечення навчально-професійного розвитку людських ресурсів машинобудівного підприємства поєднує у собі організацію професійного навчання й організацію виробничого навчання.

Організація професійного навчання формує подання про еталон професіонала та поняття неперервного навчально-професійного зростання.

Еталоном професіонала є індивідуальне бачення поведінки та психологічних властивостей працівника, яке допомагає ефективному здійсненню професійної діяльності. За допомогою еталона професіонала визначається рівень задоволеності результатами роботи та собою, оцінка подій, що відбуваються, реалізується обрання стилю поведінки.

Протиріччя між еталоном професіонала та образом «Я» є ключовим протиріччям, яке сприяє розвитку особистості. Стереотипність схематизованого еталона професіонала робить неможливо повноцінну інтеграцію особистісного досвіду, а професійне становлення за таких умов акумулює перешкоди для особистісного розвитку. Тобто, розвиток особистості можливий тільки за наявності індивідуалізованого (прийнятого особистістю, згідно з її індивідуальними особливостями) еталона професіонала.

Цінність неперервного навчально-професійного зростання дуже важлива, адже воно сприяє вдосконаленню, постійному розвитку кожного працівника, його творчому оновленню, що, в свою чергу, забезпечує розвиток машинобудівного підприємства. Неперервне навчання – навчання, всеохопне за повнотою, індивідуалізоване за спрямованістю, темпами та часом, що реалізує можливість і право кожного працівника у здійсненні особистої програми щодо його отримання та збагачення.

Неперервне навчально-професійне зростання забезпечує: вільне обрання програми навчання і гнучку реакцію до кон'юнктури ринку інтелектуальної роботи; сприяння умов для реалізації прав працівників і потреб країни в модернізації та неперервному поширенні загальноосвітніх і професійних знань з огляду на базу новітніх технологій; перспективу дієвої інтеграції з ВНЗ, ПТНЗ та іншими промисловими підприємствами; цілісність підготовки, фундаментальність і направленість на

особистість працівника; перспектива інтеграції у світові і європейські простори.

Неперервне навчально-професійне зростання реалізується шляхом: формування інтегрованих навчальних програм і планів; організації наступності сутності та координації навчальної діяльності різних рівнів освіти, що виступають продовженням попередніх і окреслюють підготовку працівників до ймовірного переходу на наступні рівні, а також підвищення кваліфікації та перепідготовки; формування інтегрованих навчальних програм і планів післядипломної освіти; опрацювання індивідуальних модульних навчальних програм різних рівнів складності, зважаючи на конкретні потреби; оптимізації системи післядипломної освіти, базуючись на відповідних стандартах вищої освіти; організації та розвитку навчально-науково-виробничих комплексів багаторівневої підготовки фахівців; запровадження та розвитку дистанційної освіти; акумулювання здібностей і потреб працівника до самонавчання [4].

Автором запропонована ідея створення системи неперервної внутрішньофірмової освіти, що полягає у взаємозв'язку з іншими промисловими підприємствами, ВНЗ і ПТНЗ, яка буде основою неперервного навчально-професійного розвитку людських ресурсів машинобудівних підприємств.

Співробітництво з іншими машинобудівними підприємствами надасть можливість отримання передового досвіду шляхом проходження підвищення кваліфікаційної підготовки, стажування тощо.

Співробітництво з ВНЗ, що готують фахівців для машинобудівних підприємств надасть можливість залучення педагогічних працівників для підвищення теоретичного і практичного рівня людських ресурсів, а також використання за необхідністю лабораторій, навчальних центрів тощо.

Співробітництво з ПТНЗ з пріоритетним напрямом підготовки кваліфікованих робітників із машинобудування надає можливість машинобудівним підприємствам підвищувати в більшій мірі практичний досвід людських ресурсів шляхом додаткового навчання тощо.

Необхідною умовою процесу організації системи неперервної внутрішньофірмової освіти є проведення контролю знань професійної та виробничої підготовки

безпосередньо на машинобудівному підприємстві.

У результаті виконується мета підвищення професійного рівня людських ресурсів і дотримується необхідна умова економічності процесу для машинобудівного підприємства, яке запроваджуватиме цю освіту з метою підвищення своїх конкурентних переваг.

**Висновки з даного дослідження.** Професійне та виробниче навчання спрямоване на забезпечення самореалізації людських ресурсів, формування їх високого кваліфікаційного рівня, виробничого потенціалу, який має посідати важливе місце у технологічному оновленні виробництва, впровадженні у практику досягнень інноваційних технологій тощо.

Нові завдання у XXI столітті вимагають широкомасштабного застосування інноваційних технологій. Сучасна людина має вміти швидко та гнучко адаптуватися до динамічних змін життя, модернізації інформації та колосальних темпів її акумуляції.

**Перспективи подальших розвідок.** Навчально-виробничі програми неодмінно повинні включати не тільки отримання обсягу навичок, умінь і знань, але й формування такої компетенції, як навчання на практиці використовувати отримані знання.

#### Список використаних джерел

1. Армстронг, М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг. – Спб.: Питер, 2007. – 832 с.
2. Баластрик, Л. О. Проблеми удосконалення організаційно-економічного механізму управління підприємством / Л. О. Баластрик, Л. В. Транченко // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2005. – Вип. 7. – С. 188–195.
3. Власов, В. Г. Проблемные ситуации на уроках производственного обучения / В. Г. Власов. – Москва: Высшая школа, 1974. – 232 с.
4. Гавкалова, Н. Л. Економіка знань: формування та пріоритети розвитку / Н. Л. Гавкалова // Управління розвитком. – 2008. – № 9. – С. 4–5.
5. Жарінова, А. Г. Інформація, знання і креативність як основні ресурси інтелектуального капіталу / А. Г. Жарінова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 10. – С. 6–11.
6. Карпов, В. В. Психолого-педагогические основы многоступенчатой профессиональной подготовки: автореф. дис... докт. пед. наук: 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» [Текст] / В. В. Карпов. – СПб., – 1992. – 52 с.
7. Лук'янова, Л. Б. Провідні особливості навчання дорослих / Л. Б. Лук'янова // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – Київ – Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2009. – Вип. 1. – С. 72–79.
8. Никулина, А. С. Активные формы и методы обучения и их применение в учебном процессе школ и ПТУЗ / А. С. Никулина. – Донецк: ИПОИПР, 2002. – 184 с.
9. Ничкало, Н. Г. Професійне навчання дорослого населення: теоретико-методологічні засади [Текст]: монографія / [Ничкало Н. Г., Радкевич В. О., Щербак О. І. та ін.]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – 266 с.
10. Штангрет, А. М. Формування економіки знань в Україні: характеристика, оцінка та моделювання [Текст]: монографія / А. М. Штангрет. – Львів: Укр. акад. друкарства, 2011. – 248 с.

Дата надходження до редакції  
авторського оригіналу: 04.07.2017.

**Фандеева А. Е. Особенности комплексной организации профессионального и производственного обучения и контроля знаний.**

**А** Обосновано организационное обеспечение учебно-профессионального развития человеческих ресурсов машиностроительного предприятия, которое базируется на комплексной организации профессионального и производственного обучения и контроля знаний, и предоставляет возможность сформировать эффективную систему внутрифирменного образования, что, в свою очередь, расширяет возможности работника в профессиональном выполнении своих обязанностей и приведёт к повышению конкурентных преимуществ машиностроительных предприятий.

**Ключевые слова:** профессиональное обучение; производственное обучение; система внутрифирменного образования; предприятие; контроль знаний

**Fandieceva A. Ye. Features of complex organization of professional training, in-service training and knowledge control.**

**S** The article substantiates the organizational support of the educational and professional development of human resources of a machine-building enterprise, which is based on the complex organization of professional training, in-service training and knowledge control, and provides an opportunity to form an effective system of corporate education, which in turn enhances the worker's potential of professional discharging of his functions, and will lead to an increase of the competitive advantages of the machine-building enterprises.

**Key words:** professional training; in-service training; system of corporate education; enterprise; knowledge control