



УДК: 65.01–057

НАТАЛІЯ ПАЗЮРА

м. Київ, Україна

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
У ВНУТРІШНЬОФІРМОВІЙ ПІДГОТОВЦІ
ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ**

**THE PRINCIPLES OF ADULT EDUCATION
IN CORPORATE TRAINING OF PRODUCTION PERSONNEL**

Досліджено та охарактеризовано основні принципи освіти дорослих, за якими здійснюється внутрішньофірмова підготовка. Здійснено аналіз наукових праць щодо питання розвитку людських ресурсів як на загальнодержавному рівні, так і на рівні організації. Окреслено актуальні проблеми корпоративної підготовки виробничого персоналу. Звернено увагу на необхідність дотримання принципів освіти дорослих під час професійного навчання на підприємстві з урахуванням усіх особливостей такого типу неформальної освіти. Обґрунтовано важливість професійного розвитку персоналу підприємств.

Ключові слова: освіта дорослих, внутрішньофірмова підготовка, виробничий персонал, розвиток людських ресурсів.

Изучены и охарактеризованы основные принципы образования взрослого населения, которые применяются в корпоративной подготовке. Проведен анализ научных работ по вопросу развития человеческих ресурсов, как на государственном уровне, так и на уровне организации. Обозначены актуальные проблемы корпоративной подготовки. Особенное внимание уделено необходимости выполнения принципов образования взрослых при профессиональном обучении персонала на предприятии, с учетом всех особенностей данного типа неформального образования. Обоснована важность профессионального развития персонала предприятий.

Ключевые слова: образование взрослых, корпоративная подготовка, рабочая сила, развитие человеческих ресурсов.

The main principles of adult education according to which corporate training is provided have been studied and characterized. Scholars' works on the development of human resources either on state or corporate levels have been analyzed. Urgent issues of corporate training have been stressed. Special attention has been paid to the importance of adult education principles fulfillment while training production personnel at companies with consideration of all peculiarities of this type of informal education. The importance of professional development of enterprise personnel has been substantiated.



Key words: adult education, corporate training, production personnel, development of human resources.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Посилення в суспільстві уваги до необхідності всебічного розвитку виробничого персоналу та набуття ним високої кваліфікації виводить на пріоритетне місце питання значення людського капіталу у соціально-економічному відродженні країни. Освіта і професійна підготовка сприяє накопиченню сукупних людських ресурсів, які є джерелом економічного потенціалу, дієздатності економіки. Внутрішньофірмова підготовка як додаткове та неформальне навчання може виступати потужним засобом розвитку, сприяти забезпеченню соціальних гарантій економічно активного населення. Необхідність якісних змін у конкурентоспроможності вітчизняних товарів на світових ринках збуту спонукає шукати нові підходи до підготовки виробничого персоналу, й внутрішньофірмове навчання є одним з ефективних шляхів підготовки фахівців. В Україні вона повинна стати сучасною формою розвитку людських ресурсів, що можливо за рахунок впровадження процесу навчання протягом економічно активного періоду людини, реалізації програм корпоративної підготовки різного рівня та спрямування, постійного єднання теоретичної і практичної професійної підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток людських ресурсів в умовах підприємства привертає увагу багатьох учених світу. Серед вітчизняних дослідників можна виокремити роботи науковців Н. Артеменко, І. Бондаренка, А. Гошка, Г. Дмитренка, А. Козаченко, В. Колпакова, В. Красношапки, які розглядають питання управління людськими ресурсами як на загальнодержавному рівні, так і на рівні організації. Соціально-економічні аспекти розвитку підприємств та їх соціальної політики вивчалися В. Вовком, О. Кириленко, О. Козиревою, В. Решетовим, проблема формування людського капіталу та його менеджменту в системі професійної підготовки як чинника конкурентоспроможності підприємства були об'єктом дослідження О. Грішнєвої, В. Кірюян, І. Кочуми, З. Магамедінової, О. Попова, Т. Синиці, питання організаційно-економічні механізми реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення порушувались І. Заюковим, регулювання якості робочої сили – В. Кравченко, Н. Шульгою.

Значний інтерес становлять результати досліджень науковців світу і Східної Азії, а саме Японії та Південної Кореї з проблеми розвитку людського ресурсів (Джі Лін, Сун Ім, Сокон Кім, Шігеру Накаяма, Танака Казутоші). Серед інших провідних учених, які присвятили свої роботи цьому питанню, необхідно назвати А. Джілл, Х. Кок, П.-Е. Елстром, К. Рубенсона, Д. Вілмса, С. Ларсон, К. Іллеріс та інших. Але багато аспектів цього складного явища все ще залишається поза увагою, що і зумовило вибір теми дослідження.

Формулювання мети статті. Здійснення поставлених завдань неможливе без ретельного педагогічно-порівняльного аналізу процесу розвитку людського



капіталу шляхом внутрішньофірмової підготовки в різних країнах світу. Реалізація цього завдання потребує виявлення прогресивних ідей та стратегій у зарубіжному досвіді, чіткого визначення теоретико-методологічних засад дослідження тенденцій розвитку, концептуальних підходів до аналізу цього соціально-економічного явища. Мета цієї статті – виявлення основних принципів освіти дорослих, за якими здійснюється внутрішньофірмова підготовка в світі, важливості їх дотримання під час професійного навчання виробничого персоналу на підприємстві з урахуванням усіх особливостей такого типу неформальної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідно зазначити, що дослідження розвитку людських ресурсів проводяться у двох напрямках. Перший напрям передбачає вивчення вимог до компетенцій працівників, особливостей процесу формування навичок, заходів для створення мотивації для надбання знань і вмінь, типів моделей кар'єрного просування для працівників. Другий напрям – порівняльні дослідження менеджменту та моделей розвитку людських ресурсів [11, с. 17]. Погоджуємося з думкою Н. Ничкало, що проблеми розвитку систем професійної освіти і навчання охоплюють великий комплекс питань, що перебувають на межі психології, педагогіки, психофізіології, економіки, ергономіки, соціології, статистики та інших галузей наукового знання. Вони потребують здійснення дослідження на основі міждисциплінарного підходу [3, с. 36–37].

Забезпечення виробничого персоналу професійним навчанням є важливим завданням розвитку людських ресурсів, тому компанії, які реалізували цей принцип, є більш продуктивними та ефективними. Навчання на виробництві є складовою розвитку людських ресурсів як «галузі теоретичних досліджень та практичних дій для виховання довгострокового, професійного потенціалу на індивідуальному, груповому та організаційному рівні компанії» (К. Воткінс). Таким чином, розвиток людських ресурсів має безпосереднє відношення до «підвищення потенціалу індивідуумів, колективів і організації шляхом запровадження навчальних заходів для оптимізації процесу індивідуального та корпоративного розвитку, підвищення ефективності діяльності» (Н. Чалофські). А теорія освіти дорослих визнається однією з теоретичних засад внутрішньофірмової підготовки, яка проводиться з урахуванням принципів андрагогіки [10, с. 348].

Внутрішньофірмова підготовка набула особливої важливості за останні роки як ефективний засіб розвитку знань і навичок виробничого персоналу. Для того, щоб вижити в сучасних умовах зростаючої конкуренції, підприємства повинні постійно розвивати та удосконалювати навички виробничого персоналу, підвищувати продуктивність, намагатися досягти міжнародних стандартів, додавати собівартість до продуктів та послуг, знаходити нові ринки збуту та ефективно використовувати зовнішніх провайдерів підготовки, особливо для малих і середніх підприємств [12, с. 7].

Увага до підготовки персоналу шляхом неформальної освіти на підприємстві посилилась у 70-х рр. минулого століття у всьому світі. У Радянському Союзі академік С. Батишев, який увійшов в історію як основоположник нової наукової



дисципліни – виробничої педагогіки, започаткував дослідження з педагогіки професійно-технічної освіти. Завдяки обґрунтуванню теоретико-методологічних підходів та введенню у науковий обіг визначення професійної педагогіки, у 80-их роках ХХ століття відбулось її становлення і розвиток як науки про загальні та специфічні закони, закономірності, особливості, принципи та умови освіти, навчання, учіння і виховання особистості професіонала.

У 70-х роках минулого століття польські вчені здійснили теоретико-методологічне обґрунтування педагогіки праці. За цим напрямом вважається, що людина в середовищі праці системно пов'язана з різними сферами життєдіяльності й, відповідно, з галузями науки, які досліджують ці проблеми (філософія, антропологія, психологія, соціологія і педагогіка праці, екологія, економіка, менеджмент, право тощо). Основоположник педагогіки праці Тадеуш Новацький аргументовано доводить, що праця, з одного боку, – це основа творчості, а з іншого – провідний засіб самовдосконалення і самореалізації людини, соціально-психологічний локомотив становлення її як особистості. Професор визначає проблемні педагогічні напрями: обов'язковість праці людини; професійний розвиток упродовж життя; професійні кваліфікації і компетенції; організація праці та забезпечення її виконання; справжня та якісна професійна діяльність; усвідомлення необхідності власної професійної діяльності, розвитку багатогранної професійної особистості, а також усвідомлення сучасного розуміння професійної майстерності в поєднанні з професійною мобільністю, високою і раціональною підприємливістю, а також із надійністю в кожній соціально зумовленій професійній ситуації.

З. Вятровський на основі аналізу низки наукових праць («Zawodoznawstwo» Т. Новацького; «Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki» С. Квятковського; «Podstawy edukacji zawodowej» В. Фурманка; «Podstawy pedagogiki») стверджує: завдяки обґрунтованості всіх визначених критеріїв педагогіка праці стала повноправною педагогічною субдисципліною в широкому контексті педагогічних наук і водночас займає своє належне місце в науках про працю. Ця обставина вплинула на визнання педагогіки праці як основного предмета у визначенні стандартів навчання на педагогічних студіях [4, с. 12].

Таким чином, професійна педагогіка розкриває методологічні, теоретичні і методичні основи педагогічного процесу в професійній школі будь-якого рівня, в системі професійної підготовки фахівців, у тому числі й короткотермінової в умовах виробництва, а також перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних у центрах зайнятості, додаткової освіти [3, с. 31–33]. Поява нової субдисципліни та її місце серед педагогічних наук свідчить про важливість професійної підготовки персоналу на виробництві, про необхідність вивчення специфічних законів, особливостей та основних принципів навчання і виховання особистості професіонала в умовах підприємства.

Проблема професійного навчання дорослих на виробництві є багатоаспектною і міждисциплінарною. Сучасне виробництво потребує фахівців широкого профілю,



які б могли володіти кількома суміжними професіями. Професійне навчання на виробництві спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників підприємств, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечення високої продуктивності праці та ефективної зайнятості. Воно є одним із важливих заходів активної політики зайнятості населення і виступає засобом досягнення стабільного економічного зростання, активно впливає на профілактику масового безробіття з-поміж зайнятих працівників, забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу суспільства. У професійному навчанні на виробництві відбувається найбільша взаємодія науки, освіти і виробництва [5, с. 8–10].

В. Скульська пропонує розглядати професійне навчання дорослих як цілісну педагогічну систему, що реалізує одночасно сукупність економічної і освітньої мети. О. Аніщенко визначає, що професійне навчання дорослих, з одного боку, є одним із чинників ринку праці, а з іншого – самостійною складовою неперервної професійної освіти, метою якої є продовження, відновлення професійного розвитку дорослих; сприяння корекції системи моральних цінностей на основі оволодіння необхідними знаннями, уміннями через опанування професійно-важливих особистісних якостей, що мають допомогти активізувати власні зусилля у галузі професійної самореалізації. Соціальне значення освіти дорослих полягає у сприянні розвитку суспільства й водночас розвитку особистості [1, с. 52].

Завдяки власній специфіці, навчання виробничого персоналу нерідко стає ексклюзивним для конкретного підприємства. Рівень особистих якісних характеристик, їх розвиток визначають діяльність фахівця на певній посаді або на конкретному робочому місці, тобто місце робітника в організаційній структурі. Крім того, працівники підприємств мають власні цільові установки. Ефективність роботи залежить від того, наскільки мета кожного співробітника адекватна меті підприємства. В таких умовах змінюється психологія працівника, його ставлення до праці, особиста зацікавленість у підвищенні професійного рівня як основи матеріального достатку й у професійному навчанні та підвищенні кваліфікації [2, с. 730–731].

Професійна підготовка, яка забезпечується компанією, є важливим компонентом, засобом створення та організації корпоративних знань. Як було зазначено К. Ваткінсоном та Н. Чалофські, в науці сформувалася необхідність у більш широкому і більш трансформаційному визначенні поняття навчання на робочому місці (В. Марсік, К. Воткінс) [7, с. 205–207]. Автори, які досліджували особливості корпоративної підготовки (С. Арджіріс, Д. Шон, Дж. Волш, Дж. Унгсон, К. Воткінс, В. Марсік), вважають, що процес навчання в організації формується відповідно до діяльності компанії на ринку та процесу виробництва, і спрямований на корпоративну пам'ять – важливу складову продуктивності. Виробництво та навчальний процес є посередниками між продуктивністю та кінцевим результатом – продукцією компанії. С. Фішер описує процес навчання в організації як паралельний процесу виробництва на трьох рівнях (індивідуальному, груповому і організаційному),



але такий, що функціонує у протилежному напрямі – спрямованому як зворотній зв'язок: від кінцевої продукції до працівника [8, с. 498–500].

Корпоративне навчання було об'єктом досліджень протягом довгого періоду, що зумовило існування великої кількості різних поглядів. Їх аналіз дозволяє зробити висновок, що в центрі кожного визначення є людина. Всі автори погоджуються, що корпоративне навчання – це феномен на рівні організації, який представляє собою зміну у «стані системи», що відбувається на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях. Більшість визначень підкреслюють те, що корпоративне навчання забезпечує конкурентоспроможність та успіх компанії. Важливе значення у внутрішньофірмовому навчанні і особливо неформальному навчанні на робочому місці, мають добрі взаємовідношення між персоналом компанії, що можливо за умов існування корпоративної культури. К. Коїке, Т. Інокі, Д. Тарсфілд, С. Золінген, Дж. Стремер, Р. Юнг та М. Клінк пишуть, що «неструктуроване та незаплановане навчання на робочому місці включає неформальні методи навчання (ненавмисне навчання, навчання як побічна діяльність щоденної діяльності), яке характеризується відсутністю розробленого плану, в результаті чого працівники навчаються найчастіше шляхом копіювання дій досвідчених працівників» [7, с. 209–210]. Р. Дафт, К. Вейк вважають, що «в компанії представлені моделі взаємодії індивідуумів, і тому навчання в компанії більшою мірою залежить від здібності працівників використовувати взаєморозуміння» [6, с. 514–521].

Таким чином, неформальне навчання на робочому місці – це ще і соціальний процес, який залежить від взаємодії з іншими працівниками на робочому місці, слугує важливим засобом, за допомогою якого галузеві знання накопичуються та розповсюджуються в організації. Тому для формування професійних знань потрібна інтеграція професійної діяльності з навчанням [9, с. 23]. Потреби інформаційного суспільства у всебічно розвинутих працівниках з високим рівнем професіоналізму змусили компанії перетворитися на організації, що навчаються. Внутрішньофірмова підготовка, сфокусована на навчанні виробничого персоналу організації, допомагає усунути невідповідність між потребами ринку праці та реальними знаннями й навичками працівників. Головні переваги такого типу підготовки включають її сфокусованість на необхідних для працівника або організації навичках, корпоративній культурі та цінностях [12, с. 26]. Необхідність у швидкому набутті та застосуванні одержаних знань актуалізує створення ефективних програм професійної підготовки.

Навчальний процес виробничого персоналу є дуже складним, і труднощі виявляються як у самому навчанні, так і у використанні одержаних знань на когнітивному рівні. Це спричинено несхожістю індивідуальних особливостей працівників, які навчаються, та актуалізує необхідність урахування їх індивідуальних потреб. Навчання дорослих прагматичне та проблемно-орієнтоване. Навчання цього типу часто називається «навчанням реального життя», на відміну від



академічного навчання (Р. Фелленз, Дж. Конті). Основна характеристика навчання дорослих в тому, що воно проводиться для негайного застосування у ситуаціях реального життя, і включає вирішення проблеми, рефлексію, планування. Тому здійснення професійної підготовки економічно активного населення неможливо без урахувань основних принципів освіти дорослих.

М. Ноулз 1980 року зробив революційний прорив у галузі освіти дорослих шляхом розробки концепції андрагогіки. Андрагогіка попередньо була визначена як «наука та мистецтво у допомозі дорослим навчатися», але пізніше описується як комплекс поглядів, припущень про навчання дорослих. Ці припущення є основою підходу, орієнтованого на учня, і відрізняється від підходу з орієнтацією на учителя, згідно з яким учень привносить дуже мало свого досвіду у навчальний процес. Андрагогіка базується на таких припущеннях про дорослих учнів: досвід учнів визнається і використовується як цінний ресурс для навчального процесу; дорослі учні у навчальному процесі переходять від залежності від учителя до самостійно керованого процесу засвоєння знань; готовність навчатися має відношення до завдань професійного розвитку або виконання певних соціальних функцій; дорослий учень мотивований зовнішніми чинниками, такими, як самоповага; дорослі сконцентровані на певній проблемі у своєму навчанні, яка потребує невідкладного використання одержаних знань.

Належне навчання дорослих має потенціал трансформувати життя учнів. Теорія трансформації намагається проаналізувати та пояснити процес використання дорослими свого досвіду, який набувається шляхом інтерпретації інформації через кілька фільтрів, включаючи освітній, релігійний та процес соціалізації. Дж. Мезіров пише: «те, як людина пояснює все, що відбувається з нею, визначає її дії, надії, задоволення, емоційну рівновагу та професійну діяльність». Навчання дорослих може розглядатись як інтерпретація певної інформації, що утилізує існуючий набір очікувань, за якими вибудовується життя індивідууму. «У трансформаційному навчанні ми заново інтерпретуємо старий досвід з погляду нового комплексу очікувань і таким чином даємо нове значення та нові перспективи своєму досвіду» (Дж. Мезіров). Дорослі починають навчання завдяки емоційним, професійним або соціальним причинам. «Причини можуть прийти зовні, але рішення навчатися приймає сама людина» (С. Брукфілд). Ця позиція спонукає дорослого учня залишатись у навчальному процесі або припинити, якщо він неадекватний потребам або проводиться на незадовільному рівні [13, с. 325–327].

Висновки результатів дослідження. Навчання на робочому місці в усі часи було потужним методом формування навичок і передачі знань щодо професійної діяльності у виробничій або та послуго-орієнтованій галузі. Сучасний виробничий персонал повинен бути добре освіченим та підготовленим до виконання складних завдань виробництва та підтримки конкурентоспроможності компанії на ринку. Принципи освіти дорослих відіграють важливу роль у розвитку людських ресурсів, спрямовуючи внутрішньофірмову підготовку на індивідуальний розвиток



людини, тобто не тільки накопичення знань та навичок, але і розвиток когнітивного мислення, що трансформує досвід людини.

Перспективи подальших розвідок. Зважаючи на актуальність проблеми, до подальших напрямів досліджень вважаємо за доцільне віднести вивчення особливостей використання дистанційних форм підготовки для оптимізації процесу підвищення кваліфікаційного та культурного рівня виробничого персоналу компаній у Східних країнах.

Література

1. Аніщенко О. В. Навчання дорослих на виробництві: сучасний стан і перспективи / О. В. Аніщенко // Теорія і практика професійного навчання дорослих у ПТНЗ і на виробництві : монографія / авт. кол. : Н. Г. Ничкало, Л. Б. Лук'янова, В. М. Аніщенко та ін. – К. : Педагогічна думка, 2010. – С. 52–67.
2. Енциклопедія освіти / АПН України; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Ничкало Н. Г. Педагогіка і психологія праці в контексті розвитку людського капіталу / Н. Г. Ничкало // Педагогічна освіта і освіта дорослих: європейський вимір : зб. наук. праць / за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. – К. ; Хмельницький, 2008. – 530 с.
4. Ничкало Н. Г. Підготовка виробничого персоналу в умовах сучасного ринку праці / Н. Г. Ничкало // Теорія і практика професійного навчання дорослих у ПТНЗ і на виробництві : монографія / авт. кол. : Н. Г. Ничкало, Л. Б. Лук'янова, В. М. Аніщенко та ін. – К. : Педагогічна думка, 2010. – С. 5–23.
5. Ничкало Н. Г. Професійна педагогіка у контексті розвитку людського капіталу / Н. Г. Ничкало // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – № 23. – 2010. – С. 2–15.
6. Arnett C. R. Performance perspective synthesizing intellectual capital, knowledge management and organizational learning / C. R. Arnett // AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). – V.1– 2. – LA : Baton Rouge, 2001. – P. 514–521.
7. Redefining human resource development: an integration of the learning, performance, and spirituality of work perspectives / R. Bates, T. Hatcher, E. Holton, N. Chalofsky // AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). – V. 1–2. – LA : Baton Rouge, 2001. – P. 204–213.
8. Fisher S. R. A multilevel theory of organizational performance: seeing the forest and the trees / S. R. Fisher // AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). – V. 1–2. – LA : Baton Rouge, 2001. – P. 498–505.
9. Enos M., Kehrhahn M. Transfer of learning: how managers develop proficiency / M. Enos, M. Kehrhahn // «Transfer of learning» Symposium. Academy of human



resource development (AHRD) Conference proceedings (Honolulu, Hawaii, February 27 – March 3, 2002). – 2002. – P. 19–26.

10. McGoldrick J. Theorising human resource development / J. McGoldrick, J. Stewart, S. Watson // AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). – V. 1–2. – LA : Baton Rouge, 2001. – P. 348–355.

11. Dassanayake Mudiyansele Saman. Human Resource Development Systems for Customer Care Services Management in Telecommunications Companies: A Comparative Analysis of Sri Lanka and Japan / Mudiyansele Saman Dassanayake. – Tokyo : Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT), 2005. – 206 p.

12. Skills development in the workplace: report of the ILO/SKILLS-AP/Japan Regional Workshop and Study Programme on Skills Development in the Workplace (OVTA, Chiba, Japan, 27 January – 6 February 2009) // Regional Skills and Employability Programme in Asia and the Pacific (SKILLS-AP), ILO Regional Office for Asia and the Pacific. – Bangkok : ILO, 2009. – 43 p.

13. Willyard P., Conti G. Learning strategies: a key to training effectiveness / P. Willyard, G. Conti // AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). – V. 1–2. – LA : Baton Rouge, 2001. – P. 325–331.