

РИНОК ПРАЦІ І ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ

Розкрито сутність та проведено теоретичний аналіз науково-методичних джерел зарубіжних та вітчизняних авторів щодо взаємозв'язку між ринком праці та професійною компетентністю кваліфікованих робітників швейного профілю; визначено необхідність підвищення якості освітніх послуг відповідно до вимог ринку праці

Ключові слова: ринок праці, ринок праці швейної галузі, ринок освітніх послуг, кваліфікації, професійна компетентність кваліфікованого робітника.

L.I. Korotkova

LABOR MARKET AND PROFESSIONAL COMPETENCE OF SKILLED WORKERS OF SEWING SPECIALIZATION

A theoretical analysis of methodological sources of foreign and native authors concerning interconnection between labor market and professional competence of sewing specialization workers is carried out; the need in quality increase of education according to labor market is determined.

Key words: labor market, labor market of sewing sector, education market, qualifications, professional competence of a skilled worker.

Економічна глобалізація серед загальносвітових тенденцій на сьогодні є найбільш істотною й визначальною щодо перспектив якісно нових змін на ринку праці України. Ринкові відносини нині притаманні всім сферам економічної діяльності. Серед останніх – ринок праці та освітніх послуг. Оптимізація їх відносин має особливо важливе значення в розбудові економіки, основним джерелом якої є знання.

Розробкою питань, пов'язаних з ринком праці, його змінами у процесі глобалізаційних перетворень економіки займалося багато видатних зарубіжних вчених, серед яких варто виділити Г.Беккера, Дж.Гелбрейта, Л.Ерхарда,

Дж. Кейнса, А.Маршалла, які започаткували теорію формування й розвитку ринкової економіки і, зокрема, теорію трудових відносин у системі ринку праці, та таких вітчизняних науковців, як А.Р. Горілого, Л. Лісогора, О.Г. Чувардинського, М. Гуць і багатьох ін. Проблемами розбалансованості ринків праці та освіти займається багато вітчизняних дослідників, серед яких виділимо С.Бандура, Д.Богиню, Т.Заяць, О.Котляра, Е.Лібанову, С.Пирожкова, В.Онкієнка. Проблеми управління трудовими ресурсами, їх рух і використання, а також удосконалення якості підготовки, як умови підвищення конкурентоспроможності, розглянуті в наукових працях В. Брича, Л. Ємельяненко, Л.Лебединської, Ю. Туранського, М. Шаленко та ін.

Шляхи розвитку швейної галузі розглядалися в наукових працях А.Гречан, І. Бабіч, О. Кириченко, В. Столярова, Ю. Ямко та ін., якими зроблено глибокий аналіз стану галузі, виявлено існуючі проблеми, серед яких головною вважається невідповідність якості професійної підготовки потребам ринку праці, надано рекомендації щодо його поліпшення.

Метою статті є аналіз наукових досліджень ринку праці та професійної компетентності кваліфікованих робітників швейної галузі щодо визначення механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг для формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни.

Трансформаційні процеси, що відбулися в економіці України, створили передумови та можливості вирішення фундаментальних завдань соціального розвитку, серед яких головне місце належить сприятливій кон'юктурі ринку праці та досягненню продуктивної зайнятості.

Ринок праці є найбільш складним і динамічним елементом ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, але й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси, що відбуваються в суспільстві.

Під ринком праці розуміють органічну складову економіки, що виконує функції розподілу й перерозподілу суспільної праці за сферами та галузями

господарства, видами та формами діяльності, за критерієм ефективності праці та виробництва відповідно до структури суспільних потреб і форм власності[10, с. 24].

Досліджуючи проблеми ринку праці, О. Грішнова зазначає, що ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з попитом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює відповідний попит та пропозицію [4, с.28].

Однією з важливих складових ринку праці є якість робочої сили, так як роботодавці зацікавлені у висококваліфікованих працівниках, які володіють новітніми технологіями, уміють експериментувати.

Вітчизняна вчена Н.Ничкало, спираючись на концепцію людського розвитку (С.Бандур, Е. Лібанова, В.Скуратівський, О.Палій та ін.) стверджує, що ринок праці створений людьми, вдосконалюється й розвивається ними; його доцільно розглядати в тісному зв'язку з людиною, її творчим потенціалом, її вихованням та навчанням, її трудовою діяльністю, безперервною освітою впродовж життя як педагогічну категорію[12, с.136].

За умови розгляду ринку праці як педагогічної категорії, доцільно наголосити, що поступова трансформація розвитку науки та сучасних технологій інформатизації суспільства як вирішальний фактор економічного зростання впливає на розвиток системи професійно-технічної освіти, на її модернізацію й відповідно забезпечує підготовку соціально захищеного, конкурентоспроможного кваліфікованого робітника, з високим рівнем інтелектуального і творчого потенціалу, культури мислення і діяльності.

Зосередимо увагу на взаємодії ринку праці з ринком освітніх послуг. Ринок освітніх послуг не є автономною одиницею, він для свого розвитку має взаємодіяти з ринком праці, вони тісно пов'язані між собою і є взаємозалежними інститутами. Однак, на сьогодні гостро стоїть проблема

розбалансованості ринків, що є типовою проблемою для більшості країн з ринковою економікою, яка значною мірою проявилася і в швейній галузі.

За дослідженнями консалтингової компанії «Емерджекс Бізнес Солюшнз» сучасний ринок пошиття одягу в Україні має такі ознаки[14]:

- нерозвинута індустрія моди є причиною переважної орієнтації швейних підприємств на виробництво, а не на кінцевого споживача;
- більшість підприємств галузі (70 – 80% виробництва) працюють за давальницькими схемами;
- слабо розвинута логістична інфраструктура сектора, що ускладнює поширення готової продукції підприємств;
- вагома частка виробництва перебуває у тіньовому секторі, дані про який не відображаються у фінансовій звітності підприємств;
- більшість підприємств мають проблеми з менеджментом, спеціалістами та працівниками, кваліфікація яких не відповідає вимогам виробництва.

Вітчизняні дослідники Л. Горшинська та В. Бокій зазначають, що світова фінансова криза негативно вплинула на роботу легкої промисловості України загалом, і швейної галузі, зокрема. На їх думку, важливими компонентами успішної реалізації стратегії діяльності підприємств швейного виробництва є саме кваліфікація, компетентність, досвід роботи персоналу, а також здатність робітників до навчання і розвитку, що продиктовано інноваційною спрямованістю економіки. Об'єктивні реалії сьогодення вимагають від працівника швейної галузі високого рівня кваліфікації, розвитку його особистісних якостей, а особливо здатності до генерування ідей та прояву творчості[3, с.172-173].

В умовах глобалізації відбувається трансформація моделі працівника, причому, найдинамічніші зміни стосуються професійної складової цієї моделі (рівня знань, майстерності, отримання навичок та накопиченого досвіду). Тобто якість трудового потенціалу визначається, насамперед, кваліфікацією, яка, за визначенням М. Долишнього, означає здатність людини включатися до

цілеспрямованого виробничого процесу, виконувати передбачені технологією трудові операції та виробляти необхідний суспільству продукт[8, с.56-60].

Кваліфікованого робітника, необхідного сучасному ринку праці, характеризують: доцільні ціннісні орієнтації, позитивна мотивація (чітко визначений професійний інтерес), цілеспрямованість, ґрунтовні професійні знання, значний інтелектуальний потенціал, міцні уміння і навички, котрі він може гнучко застосовувати в динамічно змінюваних умовах виробництва, відкритість до застосовування у виробничій діяльності інноваційних виробничих технологій, здатність забезпечувати високу якість кінцевого продукту праці, адекватна самооцінка власної виробничої діяльності, наполегливість у досягненні мети, креативність, ініціативність, здатність виявляти необхідні вольові зусилля для досягнення поставленої мети, уміння контролювати й корегувати власний емоційний стан, досягати емоційної зрівноваженості, впевненості у собі, прагнення до постійного професійного самовдосконалення; власна гідність[11].

Результати аналізу вітчизняних наукових досліджень дають підстави для ствердження, що основою кваліфікації робітника є його професійна компетентність, яка являє собою сукупність таких складових: відповідні технічні знання; практичні навички; базові знання, уміння та здібності; універсальні (мобільні) уміння та навички (які, нерідко, іменуються компетентностями, наприклад, усне і письмове спілкування); робочий і життєвий досвід; особистісні якості (загальнолюдські цінності). Професійна компетентність досягається шляхом розвитку особистості в системі професійно-технічної освіти, яка пов'язана з формуванням на базі загальної освіти таких професійнозначимих для особистості і суспільства якостей, які дозволяють людині найбільш повно реалізувати себе в конкретних видах трудової діяльності, що відповідають суспільно необхідному розподілу праці, ринковим механізмам стимулювання найбільш продуктивного і конкурентоздатного функціонування робітника тієї чи іншої кваліфікації й профілю [13, с. 11-12]. Як стверджує Р. Гуріна, професійна компетентність

кваліфікованого робітника – це здатність і готовність працівника до реалізації здобутих у навчальному закладі знань, умінь, навичок, досвіду в професійній діяльності [5, с. 82]. Російський науковець В. Байденко професійну компетентність працівника розуміє як характеристику рівня професійної готовності, що визначається здатністю вирішувати професійні проблеми й завдання, які виникають в реальних ситуаціях з використанням знань й життєвого досвіду та розглядає структуру професійної компетентності як сукупність ключових, загально-професійних, спеціалізованих і вузькоспеціалізованих компетенцій, цінностей і схильностей [1, с. 6-7]. Як зазначає І. Зимня, професійні компетентності формуються в освітньому процесі відповідно до специфіки і завдань професії, яку здобуває учень. Вчена стверджує, що професійні компетентності характеризуються п'ятикомпонентною структурою, що містить: знання, досвід застосування, ціннісні ставлення, регуляцію, готовність [8, с.16].

Дослідженню професійної компетентності кваліфікованих робітників приділяється певна увага як у педагогічній теорії, так і в практиці видатними вітчизняними вченими: І. Зязюном, Н. Ничкало, С. Сисоєвою, І. Смирновим та ін., які визначають, що професійна компетентність – це інтегративна якість, яка включає рівень оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, а також особистісна компетентність, яка виявляється, перш за все, у комунікативності, творчості і креативності. Важливими є також особистісна варіативність, гнучкість, готовність до постійного саморозвитку та самовдосконалення. Особистісний компонент професійної компетентності, на їх думку, зумовлює здатність робітника до самостійного вибору власної стратегії професійної діяльності в нових умовах праці [12, с. 139-141].

На думку О.Олейнікової, важливу роль у формуванні компетенцій кваліфікованого робітника, затребуваних на ринку праці, відіграє професійний стандарт, що являє собою необхідні вимоги до кваліфікації працівника з урахуванням продуктивності та якості його роботи у визначеній галузі, містять в собі найменування посад, відповідні їм кваліфікаційні та освітні рівні, перелік

конкретних обов'язків, виконання яких дозволить робітнику здійснювати трудові функції в межах своєї компетенції[16].

Швейне виробництво, в якому активно впроваджуються засоби автоматизації процесів моделювання, розкрою та пошиття одягу, висуває нові, більш високі вимоги до рівня кваліфікації, професійної мобільності та творчої ініціативи робітника швейного напрямку. Спеціальні знання, висока професійно-практична підготовка, загальна культура є обов'язковою умовою продуктивної праці кваліфікованого робітника швейної галузі. Більшість підприємств, фабрик, ательє відчують гостру потребу в кваліфікованих спеціалістах швейного профілю, недостатній рівень професійної компетентності яких ускладнює ефективне освоєння нового обладнання та технологій. Саме тому, сучасний ринок праці настійно диктує нові, більш високі вимоги до рівня професійної компетентності робітника швейної галузі [10, с. 48].

Російський дослідник В.Баранов стверджує, що якісні зміни в структурі економіки, швидкий розвиток сфери швейного виробництва обумовили невідповідність між вимогами до рівня кваліфікації робітників у цій сфері та якістю їх підготовки, тому в умовах розвитку ринкових відносин змінюються й зростають вимоги до рівня професійної підготовки кадрів. Він вважає, що потрібне пристосування розповсюджених в даний час парадигм освіти (когнітивної, креативної, особистісно орієнтованої і т.п.) до характеру навчання та їх інтеграція в нову, особистісно розвиваючу парадигму, яка сприятиме формуванню працівника, здібного до самоорганізації і саморозвитку[2, с. 36-38].

Дослідження російської вченої О. Несмашної щодо вивчення досвіду професійної підготовки працівника у сфері швейного виробництва, стану ринку праці швейної галузі, затребуваності рівнів кваліфікацій дозволили виявити потребу роботодавців у висококваліфікованих компетентних працівниках, здатних логічно мислити, займати позицію в дискусіях, розуміти професійні етичні норми, орієнтуватися в інформаційних потоках, виділяти в них головне і другорядне, організовувати, перетворювати, зберігати та передавати необхідну

інформацію, критично відноситися до того чи іншого аспекту життєдіяльності у суспільстві тощо [11, с.24-25].

Таким чином, аналіз наукових досліджень російських та вітчизняних вчених дає підстави стверджувати, що сучасний ринок праці швейної галузі потребує компетентних фахівців, які здатні до ефективної праці в нових соціально-економічних умовах; вміють самостійно розв'язувати типові і нетипові професійні проблеми та завдання; володіють здатністю до самостійного прийняття професійних рішень; усвідомлюють особистісну відповідальність за результати праці. У той же час ринок освітніх послуг не відповідає зростим вимогам сфери трудових відносин і потребує кардинальних змін всіх його компонентів з метою досягнення ефективного розвитку національних трудових ресурсів.

Висновки. Отже, впевненим кроком до подолання визначеного дисбалансу є створення налагодженого механізму взаємодії ринку праці та освітніх послуг, якими мають стати професійні стандарти, що відображають вимоги роботодавців до якості виробничого персоналу, визначають необхідний рівень кваліфікації, мобільності, сукупності професійно-важливих якостей кваліфікованого робітника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Байденко В.И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): Материалы ко второму заседанию методологического семинара / Валентин Иванович Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 20с.

2. Баранов В.П. Формирование содержания и педагогических технологий подготовки работника швейного производства : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Владимир Петрович Баранов. - М., 2005. - 172 с.

3. Горшинська Л.О. Легка промисловість – виклики сьогодення / Л.О.Горшинська, В.І.Бокій // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. № 4, - С.172-175
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : Підручник / О.А.Грішнова – К.: Знання. 2006. – 559 с.
5. Гурина Р. Как измерить профессиональную компетентность? / Р.Гурина // Высшее образование в России. – 2008. - №10. – С. 82-89.
6. Гуць М.І. Сучасні тенденції глобалізації економіки та її зв'язок з ринком праці. / М.І.Гуць // Формування ринкових відносин в Україні. № 1. – 2005. – С.25-29.
7. Долишний М. И. Трудовые ресурсы производственных систем : Учебник / М.И. Долишний - К. : Наукова думка.- 1990. - 312с.
8. Зимняя И.А. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников вузов / И.А. Зимняя, Е.В. Земцова // Высшее образование сегодня. – 2008. - №5. – С. 14-19.
9. Короткова Л.І.. Створюємо професійні стандарти / Л.І.Короткова // Проф.-техн. освіта. – 2008. - №4 – С. 48-50.
10. Лібанова Е. М. Ринок праці : Підручник / Е.М.Лібанова. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.
11. Несмашная Е.А. Технология профессиональной подготовки специалистов в сфере швейного производства в новых социально-экономических условиях : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Несмашная Елена Александровна. – Ставрополь, 2007. - 176 с.
12. Ничкало Н.Г. Професійна освіта і навчання: проблеми взаємозв'язку з ринком праці / Н.Г. Ничкало // Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу ХХІ століття : зб. матер., підгот. У рамках реалізації укр.-нім. проекту „Підтримка реформи професійно- технічної освіти в Україні” / [Ю. Вайс, Н. Ничкало, А. Сімак та ін.]. – Ніжин : ТОВ „Видавництво „Аспект-Поліграф”, 2007. – С. 134–148.
13. Садовская Е.А. Профессиональная компетентность будущих

преподавателей-исследователей университета: Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Педагогика высшей школы» / Е.А. Садовская. – Оренбург : РИК ГОУ ОГУ, 2004. – 50с.

14. Діагностика сектору пошиття одягу - [електронний ресурс]. – Режим доступу : <[http:// www. ukrainetradeinvest. Com / files / content / documents / ua / 4_ukr. pdf](http://www.ukrainetradeinvest.com/files/content/documents/ua/4_ukr.pdf).

15. Олейникова О.Н. Качество профессионального образования и обучения в контексте развития интеграционных процессов в странах Европейского Союза [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.cvets.ru/Qual/Ass/Quality-EC.rdf>.