

2.3. Практики вдосконалення професійних знань і навичок як поведінкові стратегії модернізаційного характеру

Успішна модернізація суспільства можлива за умов, коли соціальними регуляторами виступають не традиційні, жорсткі соціальні норми і моделі поведінки, а спричинені особистісними цінностями і перевагами норми індивідуального вибору. Змінам цінностей у бік сприйняття інновацій сприяє освіченість, поінформованість та вміння пристосовуватися до різного роду викликів. Одним із головних чинників модернізації суспільства є освітньо-кваліфікаційний потенціал нації. При цьому зазвичай мають на увазі рівень освіти населення, відповідність роботи набутій кваліфікації тощо. Справді, робота часто вможливає набуття й удосконалення необхідних для соціальної мобільності навичок та вмінь. Освіта є капіталовкладенням у майбутнє людини, що приносить прибуток, тобто всі зусилля та ресурси, витрачені на освіту й підтримку кваліфікації, забезпечують винагороду в майбутньому. Цілком природно, що відмінності в зусиллях та кількості часу, витрачених на підготовку до різних видів діяльності, відтворює нерівність між людьми. Така сама нерівність існує між різними країнами, адже існують відмінні загальнонаціональні капіталовкладення в підтримку кваліфікації. Ідеться не лише про здобуття освіти, а й про удосконалення професійних знань і навичок як потенціал модернізації економіки і суспільства, що триває впродовж усього життя людини процес. У розвинених країнах уже давно зрозуміли, що висока плінність кадрів завдає збитків компаніям і негативно впливає на ефективність праці й мікроклімат у трудових колективах, тому доцільніше перекваліфікувати своїх працівників, навіть якщо тим доведеться платити вищу за ринкову зарплатню, а не наймати нових працівників, чим так “грішати” приватні роботодавці в Україні.

Поширення інформаційних технологій також надало імпульсу до перегляду традиційного погляду на освіту як головного етапу підготовки індивіда до праці. Нові технології впливають на характер праці, оскільки швидкий темп технологічних змін потребує прискореної заміни одних робочих місць новими, що подеколи потребують відмінних від попередньої кваліфікації

навичок і знань що в сукупності вимагає необхідної для високотехнологічної роботи інтенсивної професійної перекваліфікації. У кадровій політиці сучасних роботодавців головною проблемою залишається відірваність здобутих у навчальних закладах знань працівниками від виробничої практики. Невміння використовувати сучасне обладнання, відсутність гнучкості в пристосуванні до змін технологій і потреб ринку знижує ефективність праці в Україні та провокує хронічне відставання від економічно розвинених країн. Технологічні зміни вимагають необхідних навичок від людей, котрі вже мають певну освітню кваліфікацію. Це свідчить про те, що в майбутньому людині задля підтримки чи підвищення соціального статусу доведеться навчатися все життя. Для цього необхідне формування структури зайнятості з домінуванням високоінтелектуальної і високотехнологічної праці.

Для визначення наявного потенціалу практик удосконалення професійних навичок і знань в українському суспільстві у моніторинговому дослідженні Інституту соціології НАН України, проведеному у травні 2012 року, респондентам ставили запитання: “Як часто Ви підвищуєте свою кваліфікацію (берете участь у тренінгах, семінарах, конференціях, курсах підвищення кваліфікації) за рахунок організації/підприємства, де Ви працюєте (працювали)?”. З’ясувалося, що дві третини населення (67,3%) жодного разу не підвищували свою професійну кваліфікацію (див. рис. 2.4).

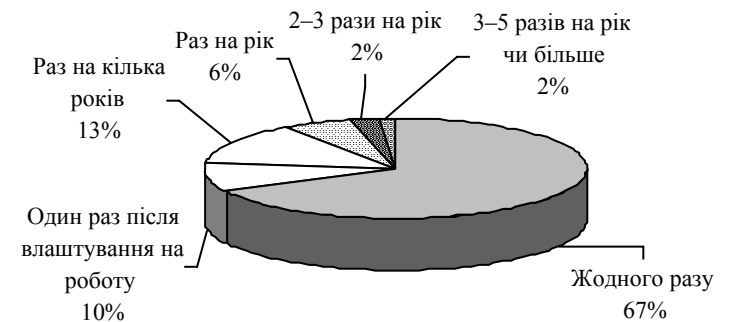


Рис. 2.4. Частота підвищення кваліфікації населенням України за рахунок організації/підприємства, 2012, %

Десята частина (9,7%) населення визнала, що підвищувала свою кваліфікацію одного разу після влаштування на роботу. Раз на кілька років вдосконалювали свої знання і навички 13,2% респондентів; раз на рік – 6%; 2–3 рази на рік – 2,3%; 3–5 разів на рік чи більше – 1,5%.

Оскільки йдеться про підвищення кваліфікації за рахунок організації чи підприємства, в даному разі важливо з'ясувати, в якому саме секторі економіки більшою мірою фінансується вдосконалення професійних навичок. Результати моніторингового дослідження ІС НАНУ зафіксували парадоксальний факт: попри потребу приватних роботодавців у кваліфікованих працівниках 70,1% із тих, хто працює у приватному секторі, жодного разу не підвищували власної кваліфікації (див. *табл. 2.14*). Натомість серед тих, хто працює в державному секторі чи в обох секторах економіки, таких виявилось менше – відповідно 47,0% і 54,8%. Якщо порівняти державний і приватний сектори за частотою перекаліфікації, то зокрема серед тих, хто працює в державному секторі економіки, 25,6% вдосконалювали свої знання або навички раз на кілька років, тоді як серед тих, хто працює у приватних роботодавців, таких виявилось 8,0%. Показово, що подібно до приватного сектору серед тих, хто зараз не працює (а це пенсіонери і безробітні), майже три чверті (74,7%) опитаних вказали, що жодного разу не підвищували своєї кваліфікації за рахунок організації/підприємства. Таким чином, можна констатувати, що приватні роботодавці не зацікавлені вкла-

Таблиця 2.14

Частота підвищення кваліфікації населення України за рахунок організації/підприємства залежно від секторів зайнятості, 2012, %

Частота підвищення кваліфікації	Сектори зайнятості			Не працюю
	у державному	у приватному	і в тому, і в тому	
Жодного разу	47,0	70,1	54,8	74,7
Один раз після влаштування на роботу	9,8	10,6	14,3	8,7
Раз на кілька років	25,6	8,0	21,4	11,5
Раз на рік	8,8	6,9	9,5	3,8
2–3 рази на рік	4,4	2,7	0,0	1,2
3–5 разів на рік чи більше	4,4	1,7	0,0	0,1
<i>ЗАГАЛОМ</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

дати кошти в розвиток кваліфікації власних працівників. Це можна пояснити низькою часткою високотехнологічного сегмента української економіки. Очевидно, що без переорієнтації на виробництво високотехнологічної продукції приватному капіталу особливо й не дведеться вкладатися у висококваліфіковану робочу силу.

У попередньому запитанні про часові рамки практик удосконалення професійних навичок фактично не уточнювалося, оскільки людей запитували про минуле взагалі, тому у відповідях респонденти могли вказувати перекаліфікацію ще за радянських часів. Натомість Європейське соціальне дослідження дає змогу з'ясувати у респондента інформацію про можливе вдосконалення своїх знань або навичок за останній рік. Україна 2005 року стала учасницею другої хвилі міжнародного порівняльного дослідницького проекту Європейського соціального дослідження (European Social Survey). У 2007, 2009 і 2011 роках були проведені відповідно третя, четверта та п'ята хвилі опитувань ESS. Це дає змогу, по-перше, виявити динаміку й усталеність практик удосконалення своїх знань або навичок у європейських країнах; по-друге, порівняти поширеність цих практик серед населення України та європейських країн. Динаміка результатів відповідей на запитання *“Протягом останніх дванадцяти місяців чи відвідували Ви які-небудь курси, лекції, тренінги або заняття з метою вдосконалення своїх знань або навичок, необхідних для роботи?”* дає змогу виокремити такі тенденції (див. *табл. 2.15*). Згідно з результатами міжнародного дослідження має місце загальне зниження відвідувань занять у більшості європейських країн за останні роки. Особливо це помітно, якщо порівняти результати опитувань 2009 і 2011 років. У цьому контексті в Україні кількість тих, хто вдосконалював професійні знання і навички, скоротилася майже вдвічі – з 15,6% до 8,4%.

Водночас можна констатувати, що за кількістю тих, хто вдосконалює свої знання або навички, необхідні для роботи, умовно можна виокремити чотири групи країни, які дуже чітко нагадують угруповання за економічним розвитком Європи. Перша група охоплює такі країни, як Австрія, Данія, Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швейцарія та Швеція, де близько 40–50% населення регулярно відвідують курси, лекції, тренінги або заняття з метою професійного самовдосконалення. До другої групи входять такі країни, як Бельгія, Велика Британія, Естонія,

Таблиця 2.15

Динаміка ствердних відповідей населення європейських країн на запитання: “Протягом останніх дванадцяти місяців чи відвідували Ви які-небудь курси, лекції, тренінги або заняття з метою вдосконалення своїх знань або навичок, необхідних для роботи?”, %

Країни	2005	2007	2009	2011
Австрія	41,1	43,8	–	–
Бельгія	31,4	36,8	34,0	33,6
Болгарія	–	11,2	9,0	5,5
Велика Британія	36,7	36,5	36,7	30,7
Греція	9,4	–	11,6	6,3
Данія	47,7	47,2	45,6	43,4
Естонія	24,4	31,0	32,4	28,9
Ізраїль	–	–	27,3	19,2
Ірландія	33,3	37,4	–	21,1
Ісландія	51,8	–	–	–
Іспанія	21,9	22,9	18,8	22,3
Кіпр	–	19,6	21,8	12,1
Латвія	–	27,1	23,0	–
Люксембург	35,2	–	–	–
Нідерланди	36,6	37,4	39,5	36,8
Німеччина	30,1	28,8	33,9	31,0
Норвегія	47,8	49,8	48,6	46,6
Польща	22,4	21,6	23,2	18,8
Португалія	13,3	12,0	9,7	6,8
Росія	–	17,7	13,8	11,1
Румунія	–	12,2	12,0	–
Словаччина	31,2	29,5	26,0	21,2
Словенія	39,0	35,9	38,0	29,0
Туреччина	–	–	5,2	–
Угорщина	26,1	19,7	15,1	16,0
Україна	14,6	12,1	15,6	8,4
Фінляндія	44,2	49,6	49,2	45,8
Франція	27,1	30,6	30,5	27,1
Хорватія	–	–	22,4	10,5
Чеська Республіка	20,7	–	21,4	15,5
Швейцарія	45,1	44,6	45,3	39,4
Швеція	45,8	49,0	48,1	41,6

Ірландія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Словенія та Франція, де близько 30–39% опитаних підвищують свою професійну кваліфікацію. У третій групі перебувають такі країни, як Іспанія, Ізраїль, Латвія, Польща, Словаччина й Чеська Республіка, де близько 20–29% населення відвідують заняття для професійного вдосконалення. Нарешті, до четвертої групи входять Болгарія, Греція, Португалія, Росія, Румунія, Угорщина, Україна та Хорватія, де лише 5–19% населення впродовж останніх дванадцяти місяців відвідували курси, лекції, тренінги або заняття з метою вдосконалення своїх знань або навичок, необхідних для роботи. Простежується певна тенденція – чим менша кількість населення залучена у практики вдосконалення професійних знань і навичок, тим нижчим є рівень економічного розвитку країни.

У розвинених західноєвропейських країнах процес удосконалення знань і навичок відбувається впродовж усього життя людини, про що свідчить віковий розподіл практик удосконалення професійних знань і навичок (див. *табл. 2.16*).

У таких країнах, як Бельгія, Велика Британія, Данія, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Фінляндія, Швейцарія та Швеція, серед вікової групи 18–29 років близько 40–55% респондентів удосконалюють свої професійні навички. Саме в цих країнах та у Франції серед представників вікової категорії 30–54 років близько 40–66% респондентів продовжують навчатися задля кращої ефективності своєї роботи. Не випадково, що до цієї категорії країн потрапила Естонія – одна з найуспішніших країн у постсоціалістичних перетвореннях. Але найцікавішим є те, що найбільше (18–26%) активних відвідувачів навчальних програм серед вікової категорії 55 років і старше зафіксовано у найрозвиненіших країнах Європи – Данії, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Швейцарії та Швеції. Можливо, саме в цьому криється таємниця соціально-економічного успіху скандинавських країн, де населення не зупиняється у розвитку своїх навичок і знань навіть в передпенсійному і пенсійному віці. Серед українців лише у підлітків (віком до 18 років) спостерігається певна активність в удосконаленні своїх знань і навичок – 23,5%. Якщо порівняти цю частку з частками активності їхніх ровесників з інших європейських країн, побачимо, що більшість активних підлітків зафіксована в таких країнах, як Велика Британія, Естонія, Норвегія, Фінляндія та Швейцарія.

Таблиця 2.16

Віковий розподіл ствердних відповідей на запитання
“Протягом останніх дванадцяти місяців чи відвідували
Ви які-небудь курси, лекції, тренінги або заняття
з метою вдосконалення своїх знань або навичок,
необхідних для роботи?”, 2011, %

Країна	До 18 років	18–29 років	30–54 років	55 років і старше
Бельгія	17,6	47,0	46,9	12,5
Болгарія	8,3	8,3	8,0	2,0
Велика Британія	26,2	46,3	41,0	12,2
Греція	2,9	11,7	8,5	0,6
Данія	10,5	40,9	66,1	24,0
Естонія	25,0	35,0	44,2	12,8
Ізраїль	0,0	17,9	30,4	10,2
Ірландія	14,3	34,9	22,4	9,0
Іспанія	8,9	29,7	30,7	6,0
Кіпр	0,0	23,1	18,5	3,8
Нідерланди	10,4	46,2	49,5	19,8
Німеччина	20,1	40,3	44,0	12,4
Норвегія	30,0	54,9	63,0	24,8
Польща	12,3	27,4	23,1	8,0
Португалія	0,0	15,0	12,1	1,2
Росія	10,7	18,1	12,0	4,3
Словаччина	0,0	28,6	27,1	12,5
Словенія	16,7	45,2	38,6	10,6
Угорщина	0,0	21,2	24,6	4,6
Україна	23,5	16,0	9,0	1,7
Фінляндія	35,0	62,2	62,0	26,6
Франція	9,8	33,7	42,9	7,8
Хорватія	0,0	12,5	16,4	3,0
Чеська Республіка	3,1	22,4	19,5	5,6
Швейцарія	28,0	54,1	53,2	18,8
Швеція	10,0	41,5	63,2	24,7

Європейське соціальне дослідження дає змогу зафіксувати міжнародний розподіл міри фінансування підвищення кваліфікації працівників їхніми роботодавцями чи організаціями (див. табл. 2.17).

Таблиця 2.17

Розподіл відповідей населення європейських країн на запитання:
“Яку частину цих курсів, лекцій, тренінгів оплачував
Ваш роботодавець чи організація”, 2011, %

Країна	Все	Більшість	Приблизно половину	Лише деякі	Жодної
Бельгія	62,0	3,9	2,5	2,5	29,2
Болгарія	63,1	4,1	1,6	4,9	26,2
Велика Британія	65,7	3,6	1,7	1,3	27,7
Греція	33,1	3,9	1,1	2,2	59,6
Данія	82,0	2,7	1,3	2,7	11,3
Естонія	54,6	7,3	2,0	3,9	32,1
Ізраїль	53,7	11,8	5,2	3,7	25,6
Ірландія	36,9	3,1	1,3	1,9	56,8
Іспанія	50,6	5,4	4,6	3,6	35,8
Кіпр	43,4	5,1	5,1	2,9	43,4
Нідерланди	73,7	4,8	2,2	1,2	18,2
Німеччина	63,1	5,8	3,3	1,7	26,1
Норвегія	75,1	5,5	1,1	2,3	16,0
Польща	47,4	6,1	2,1	4,3	40,1
Португалія	47,8	2,9	2,2	1,5	45,6
Росія	47,5	5,7	3,0	2,3	41,4
Словаччина	60,3	6,8	2,5	2,8	27,7
Словенія	50,2	9,0	2,7	3,7	34,3
Угорщина	65,6	7,6	3,2	1,6	22,0
Україна	43,5	10,5	4,0	1,6	40,3
Фінляндія	54,0	5,6	1,3	2,4	36,7
Франція	75,2	0,9	1,4	2,1	20,5
Хорватія	48,2	5,8	5,0	8,6	32,4
Чеська Республіка	55,7	9,8	1,8	3,1	29,5
Швейцарія	60,0	7,4	5,3	3,6	23,7
Швеція	83,0	1,9	2,3	1,5	11,3

Як і у випадку із практиками підвищення кваліфікації умовно можна виокремити чотири групи країн за часткою фінансування роботодавцем. Перша група охоплює такі країни, як Данія, Нідерланди, Норвегія, Франція та Швеція, де близько 70–83% респондентів з тих, хто вдосконалював свої професійні знання

і навички, вказали на повне фінансування відвідувань ними курсів, лекцій, тренінгів з боку роботодавців чи організацій. До другої групи входять такі країни, як Бельгія, Болгарія, Велика Британія, Німеччина, Словаччина, Угорщина та Швейцарія, де близько 60–69% з тих, хто підвищував свою кваліфікацію, вказали на абсолютну оплату роботодавцями. У третій групі, де перебувають Естонія, Ізраїль, Іспанія, Словенія та Чеська Республіка, на таку ініціативу роботодавців змогли розраховувати 50–59% тих, хто вдосконалював свої знання і навички. І зрештою, до четвертої групи входять Греція, Ірландія, Кіпр, Польща, Португалія, Росія, Україна та Хорватія, де серед тих, хто вдосконалював свої знання і навички, менш як 49% респондентів робили це за рахунок роботодавців, натомість від 40% до 60% визнали, що жодні з цих курсів, лекцій чи тренінгів не були оплачені роботодавцями чи організаціями. Таким чином, чим більш економічно розвиненою є країна, тим більшою мірою роботодавці фінансують підвищення кваліфікації своїх працівників.

Отже, підбиваючи підсумки аналізу, можна стверджувати, що більшість населення України жодного разу не підвищували свою професійну кваліфікацію. Незважаючи на потребу приватних роботодавців у кваліфікованих працівниках, саме у приватному секторі економіки переважна більшість працівників жодного разу не підвищувала власної кваліфікації, натомість серед тих, хто працює в державному секторі чи в обох секторах економіки, таких виявилось менше. Європейське соціальне дослідження виявило, що чим вищим є рівень соціально-економічного розвитку європейської країни, тим: 1) більша кількість населення відвідує курси, лекції, тренінги або заняття з метою вдосконалення своїх знань або навичок, необхідних для роботи; 2) більша кількість людей передпенсійного і пенсійного віку не спиняється в удосконаленні своїх професійних навичок і знань; 3) більшою мірою роботодавці повністю фінансують підвищення кваліфікації своїх працівників.

2.4. Стратегії поведінкової активності в мережі Інтернет

При розгляді впливу на перебіг процесів модернізації рівня розвитку культурного капіталу не можна не наголосити величезну роль у цьому процесі можливості доступу до світової інформаційно-комунікаційної системи. Інтернет стає новітнім чинником, що впливає на формування ефективних поведінкових стратегій людини в сучасному світі.

Сьогодні дуже важко уявити сучасну людину, яка б не користувалася Інтернетом. Нова інформаційно-комунікаційна система радикально трансформує простір і час, фундаментальні виміри людського життя. Завдяки своїм технічним і соціальним особливостям Інтернет-технології надають чудову можливість трансформації життя особистості, зміни логіки відносин соціальних суб'єктів у суспільстві. Доступність світових інформаційних ресурсів, що її забезпечують можливості всесвітньої мережі, безумовно, впливає на всі аспекти життя людини в суспільстві, і це не варто недооцінювати. Так, М.Кастельс зауважує, що інформаційно-технологічна революція спровокувала виникнення інформаціоналізму як матеріальної основи нового суспільства [Кастельс, 2000]. Реально Інтернет сьогодні є умовою, інструментом сучасного суспільного життя. Це якісно новий крок уперед у розвитку сучасних мас-медійних технологій, що змінює способи формування, організації і поширення інформації; забезпечує автономність і інтерактивність взаємодії; створює нові форми відносин, у тому числі взаємин соціальних суб'єктів; створює технологічну базу для об'єднання інтелектуальних здібностей і духовних сил усього людства; впливає на всі сфери життя суспільства (політику, економіку, культуру тощо); надає найширший спектр інформаційної бази; відкриває можливості активного, практично необмеженого, пошуку необхідної інформації; уможливорює практично необмежену комунікацію, що долає усі просторові та соціальні кордони.

Виникнувши як засіб для обміну інформацією, нині Інтернет являє собою терени, де активно продають і купують, рекламують і оплачують товари та послуги, користуються можливостями Інтернет-банків, голосують, спілкуються тощо. Аудиторія Всесвітньої мережі невпинно збільшується, а доступ до Інтернету