

*О.Резнік,
доктор соціологічних наук*

ПРАКТИКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ І НАВИЧОК ЯК ПОТЕНЦІАЛ МОДЕРНІЗАЦІЇ КРАЇНИ

Успішна модернізація суспільства можлива за умов, коли соціальними регуляторами виступають не традиційні, жорсткі соціальні норми і моделі поведінки, а викликані особистими 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. Дійсно, робота часто уможливорює набуття та вдосконалення необхідних для соціальної мобільності навичок та вмінь. Освіта є капіталовкладенням у майбутнє людини, яке приносить прибуток. Тобто всі зусилля та ресурси, витрачені на освіту та підтримку кваліфікації, приносять винагороду в майбутньому. Цілком природно, що відмінності у зусиллях та часу, витрачених на підготовку до різних видів діяльності, відтворює нерівність між людьми. Така ж нерівність існує між різними країнами, оскільки існують відмінні загальнонаціональні капіталовкладення на підтримку кваліфікації. Йдеться не лише про отримання освіти, а й про триваючий протягом усього життя людини процес удосконалення професійних знань і навичок як запоруку модернізації економіки і суспільства. У розвинутих країнах вже давно зрозуміли, що висока плинність кадрів завдає збитків компаніям і негативно впливає на ефективність праці та мікроклімат у трудових колективах, а тому краще пере-кваліфікувати своїх працівників, навіть якщо їм доведеться-

ся платити вищу за ринкову зарплатню, а не наймати нових працівників, чим так “грішать” приватні роботодавці в Україні.

Поширення інформаційних технологій також надало імпульсу до перегляду традиційного погляду на освіту як головний етап підготовки індивіда до праці. Нові технології впливають на характер праці, оскільки швидкі темпи технологічних змін потребують прискореної заміни одних робочих місць на нові, які подеколи потребують відмінних від попередньої кваліфікації навичок і знань, а отже, все це вимагає необхідних для високотехнологічної роботи інтенсивної професійної перекваліфікації. У кадровій політиці сучасних роботодавців головною проблемою залишається відірваність отриманих працівниками у навчальних закладах знань від виробничої практики. Невміння поводитися із сучасним обладнанням, відсутність гнучкості у пристосуванні до змін технологій і потреб ринку знижує ефективність праці в Україні та провокує хронічне відставання від економічно розвинутих країн. Технологічні зміни вимагають необхідних навичок від людей, які вже отримали певну освітню кваліфікацію. Це свідчить про те, що в майбутньому людині задля підтримки чи підвищення соціального статусу потрібно буде вчитися усе життя. Для цього необхідне формування структури зайнятості з домінуванням високоінтелектуальної і високотехнологічної праці.

Для з'ясування наявного потенціалу практик удосконалення професійних навичок і знань в українському суспільстві у моніторинговому дослідженні Інституту соціології НАН України, проведеному у травні 2012 р., респондентам поставили 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 (рис. 1). Десята частина (9,7%) населення визнала,

Розділ четвертий

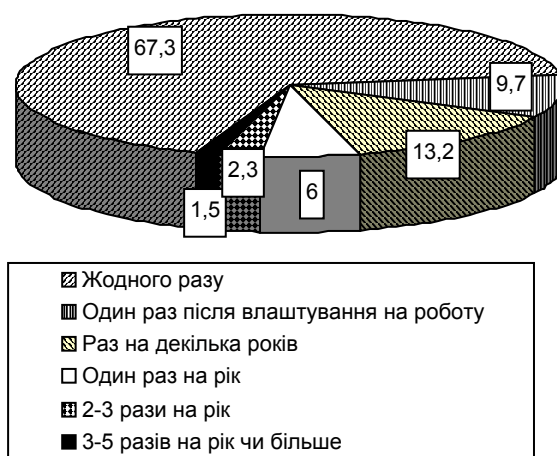


Рис. 1. Частота підвищення кваліфікації населення України за рахунок організації/підприємства, 2012 р., (%)

що підвищувала свою кваліфікацію один раз після влаштування на роботу. Раз на декілька років удосконалювали свої знання і навички 13,2% респондентів; один раз на рік – 6% ; два–три рази на рік – 2,3% ; три–п’ять разів на рік чи більше – 1,5% .

Оскільки йдеться про підвищення кваліфікації за рахунок організації чи підприємства, в даному випадку важливим є з’ясування того, в якому секторі економіки більшою мірою фінансується удосконалення професійних навичок. Результати моніторингового дослідження зафіксували парадоксальний факт: незважаючи на потребу приватних роботодавців у кваліфікованих працівниках, 70,1% з тих, хто працює у приватному секторі, жодного разу не підвищували власної кваліфікації (табл. 1). Натомість серед тих, хто працює у державному секторі чи в обох секторах економіки, таких виявилось менше – відповідно 47,0% і 54,8% . Якщо порівняти державний і приватний сектори за частотою перекваліфікації, то, зокрема, серед тих, хто

працює у державному секторі економіки, 25,6% удосконалювали свої знання або навички один раз на декілька років, тоді як серед тих, хто працює у приватних роботодавців, таких виявилось 8,0%. Показово, що подібно до приватного сектору серед тих, хто наразі не працює (а це пенсіонери і безробітні), майже три четвертих (74,7%) опитаних вказали, що жодного разу не підвищували свою кваліфікацію за рахунок організації/підприємства. Таким чином, можна констатувати, що приватні роботодавці не зацікавлені вкладати кошти у розвиток кваліфікації власних працівників. Це можна пояснити низьким відсотком високотехнологічного сегменту української економіки. Очевидно, що без переорієнтації на виробництво високотехнологічної продукції приватному капіталові особливо й не потрібно вкладатися у висококваліфіковану робочу силу.

У попередньому запитанні про часові рамки практик удосконалення професійних навичок фактично не йшлося, оскільки людей запитували про минуле взагалі, тому у відповідях могло йтися про перекваліфікацію ще за радянських часів. Натомість Європейське соціальне дослідження дає змогу з'ясувати у респондента інформацію про

Таблиця 1

**Частота підвищення кваліфікації населення України
за рахунок організації/підприємства залежно
від секторів зайнятості 2012 р., (%)**

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 декілька років	25,6	8,0	21,4	11,5
Один 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
ЗАГАЛОМ	100,0	100,0	100,0	100,0

можливе вдосконалення своїх знань або навичок за останній рік. Україна у 2005 р. стала учасницею другої хвилі міжнародного порівняльного дослідницького проекту Європейського соціального дослідження (European Social Survey). У 2007, 2009 і 2011 рр. були проведені відповідно третя, четверта та п'ята хвилі опитувань ESS. Це дає змогу, по-перше, виявити динаміку та усталеність практик удосконалення своїх знань або навичок у європейських країнах, по-друге, порівняти ці практики 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 (табл. 2). Згідно з результатами міжнародного дослідження відбулося загальне зниження відвідувань занять у більшості європейських країн за останні роки. Особливо це помітно, якщо порівняти результати опитувань 2009 і 2011 рр. Така ж тенденція спостерігається і в Україні: кількість тих, хто вдосконалював професійні знання і навички, скоротилася майже вдвічі – з 15,6% до 8,4%.

За кількістю тих, хто вдосконалює свої знання або навички, необхідні для роботи, можна умовно виокремити чотири групи країн, 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 задля професійного самовдосконалення. До другої групи входять такі країни, як Бельгія, Велика Британія, Естонія, 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 та Чеська Республіка, де близько 20–29% населення відвідують заняття для професійного

Таблиця 2

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?” (%)

	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

Розділ четвертий

вдосконалення. І нарешті, у четверту групу входять такі країни, як Болгарія, Греція, Португалія, Росія, Румунія, Угорщина, Україна та Хорватія, де лише 5–19% протягом останніх дванадцяти місяців відвідували курси, лекції, тренінги або заняття з метою вдосконалення своїх знань

Таблиця 3

**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 р. (%)**

	<i>До 18 років</i>	<i>18–29 років</i>	<i>30–54 років</i>	<i>55 років і старші</i>
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

або навичок, необхідних для роботи. Простежується певна тенденція – чим менша кількість населення задіяна у практики вдосконалення професійних знань і навичок, тим менший ступінь економічного розвитку країни.

У розвинутих західноєвропейських країнах процес удосконалення своїх знань і навичок відбувається протягом усього життя. Про це свідчить віковий розподіл практик вдосконалення професійних знань і навичок (*табл. 3*).

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 людей вікової категорії 30–54 років близько 40–66% респондентів продовжують навчатися задля кращої ефективності своєї роботи. Не випадково, що до цієї категорії країн потрапила також Естонія – одна з найуспішніших країн у пост-соціалістичних перетвореннях. Але найцікавішим є те, що найбільша кількість (18–26%) активних відвідувачів навчальних програм серед вікової категорії 55 років і старше зафіксована у найрозвинутіших країнах Європи – Данії, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Швейцарії та Швеції. Можливо, саме в цьому криється секрет соціально-економічного успіху скандинавських країн, де населення не зупиняється у розвитку своїх навичок і знань навіть у передпенсійному і пенсійному віці. Серед українців лише у підлітків (до 18 років) спостерігається певна активність у вдосконаленні своїх знань і навичок – 23,5%. Якщо порівняти цей відсоток з відсотками активності їхніх ровесників з інших європейських країн, то більшість активних підлітків зафіксована в таких країнах, як Велика Британія, Естонія, Норвегія, Фінляндія та Швейцарія.

Європейське соціальне дослідження дає змогу зафіксувати міжнародний розподіл міри фінансування підвищення кваліфікації працівників їхніми роботодавцями чи організаціями (*табл. 4*).

Розділ четвертий

Таблиця 4

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

	<i>Все</i>	<i>Більшість</i>	<i>Приблизно половину</i>	<i>Лише деякі</i>	<i>Жодне</i>
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, можна умовно 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 удосконалював свої професійні знання і навички, вказали на повне фінансування їхніх відвідувань курсів, лекцій, тре-

нінгів 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 такі країни, як Естонія, Ізраїль, Іспанія, Словенія та Чеська Республіка, на таку ініціативу роботодавців змогли розраховувати 50–59% тих, хто вдосконалював свої знання і навички. І нарешті до четвертої групи входять такі країни, як Греція, Ірландія, Кіпр, Польща, Португалія, Росія, Україна та Хорватія, де серед тих, хто удосконалював свої знання і навички, менше 49% респондентів робили це за рахунок роботодавців, натомість від 40% до 60% визнали, що жодні з цих курсів, лекцій та тренінгів не були оплачені роботодавцями чи організаціями. Таким чином, чим більш економічно розвинута країна, тим більшою мірою роботодавці фінансують підвищення кваліфікації своїх працівників.

Отже, підбиваючи підсумки аналізу, можна стверджувати, що більшість населення України жодного разу не підвищувала свою професійну кваліфікацію. Незважаючи на потребу приватних роботодавців у кваліфікованих працівниках, саме у приватному секторі економіки переважна більшість працівників жодного разу не підвищували своєї кваліфікації, натомість серед тих, хто працює у державному секторі чи в обох секторах економіки, таких виявилось менше. Європейське соціальне дослідження виявило, що чим вищий ступінь 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 зупиняється в удосконаленні своїх професійних навичок і знань; 3) більшою мірою роботодавці повністю фінансують підвищення кваліфікації своїх працівників.