

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ

Олександр КОБИЛЯНСЬКИЙ, Ірина КОБИЛЯНСЬКА

Стаття присвячена виявленню особливостей формування компетентності фахівців в умовах реформування національної економіки та запровадження міжнародних стандартів якості, з метою реалізації стратегії стабільного розвитку та інтеграції з Євросоюзом.

The article is devoted to determination of the formation of the competence of specialists in restructuring the national economy and the implementation of international quality standards, in order to implement the strategy of sustainable development and integration with the EU.

Україна зробила свій цивілізаційний вибір і 27 червня 2014 року підписала угоду про асоціацію з Євросоюзом, яка передбачає поглиблену економічну та політичну інтеграцію. Президент України П. Порошенко переконаний, що всі проекти економічних реформ в Україні повинні бути інтегровані в цілісну стратегію стабільного розвитку, «Стратегію – 2020». Стратегічним напрямком реформування національної економіки є впровадження систем управління якістю продукції в усіх галузях економіки. Міжнародними стандартами якості визначені вимоги до компетентності персоналу, який повинен мати належну освіту, професійну підготовку, кваліфікацію та досвід. Проблема підготовки в такі короткі терміни компетентних фахівців ускладнюється тим, система вищої освіти теж перебуває у стані реформування, тому набуті спеціалістами за 4–5 років навчання у вищих навчальних закладах рівні теоретичних знань і практичної підготовки у більшості випадків ще не будуть відповідати сучасним вимогам суспільства. Отже, потрібно приділити особливу увагу професійній підготовці та перепідготовці кадрів.

Метою статті є виявлення особливостей формування компетентності фахівців в умовах реформування національної економіки та запровадження міжнародних стандартів якості майбутніх фахівців.

Потреби споживачів завжди пов'язані з якістю продукції, якій ринкова економіка завжди приділяла велику увагу. Головна особливість споживчого ринку ХХІ століття полягає у тому, що бажання покупців і їх смаків швидко змінюються й усе менше споживачів в усьому світі бажають користуватися для свого життя будь-чим другосортним або третьосортним. Тому рушійною силою ринку стала якість, яка визначає вимоги до будь-якої організації: орієнтація на бажання споживача у виборі товарів та послуг, постійне вдосконалення технологій, ефективне застосування людських ресурсів, продуктивна робота з постачальниками й іншими важливими партнерами в бізнесі.

В 80-ті роках були розроблені принципи тотального менеджменту якості TQM (Total Quality Management), спрямовані на задоволення існуючих і передбачуваних вимог споживача та отримання стійкої вигоди для всіх виробників і суспільства. На початку 90-х років сформувалися принципи універсального менеджменту якості, що дозволяють успішно застосовувати концепцію TQM не тільки промисловими підприємствами, але й організаціями з надання послуг. При цьому нижній рівень кількісних значень показників якості визначений на рівні вимог відповідних міжнародних, державних і галузевих стандартів і технічних умов. Такий підхід дозволяє визначати основні причини у сфері сучасних технологій практично у всіх галузях економіки.

Вітчизняний досвід комплексного управління якістю продукції теж став гарною основою для розробки та запровадження цих міжнародних стандартів. Адже, варто зазначити, що в Україні на підприємствах Львова ще з 1975 року набули широкого розповсюдження комплексні системи управління якістю продукції, метою яких була розробка і випуск продукції, яка б відповідала за якістю кращим світовим аналогам. Розроблені і впроваджені системи якості на кондитерській фабриці «Світоч» та телевізійному заводі «Електрон» стали прикладом кращих систем управління якістю продукції. Системи дозволяли враховувати якість роботи всіх працівників і передбачали стимулювання їх праці. Впровадження систем якості продукції дало змогу випускати підприємствам продукцію, яка за своїми показниками була кращою, ніж зарубіжні аналоги.

Питання гармонізації законодавства з питань поліпшення умов праці на підприємствах досліджують вітчизняні та іноземні науковці (Я. Бедрій, Г. Гогіташвілі, В. Джигирей, Є. Желібо, В. Жидецький, Є. Карчевські, Л. Керб, В. Лапін та інші).

Філософська категорія «якість» трактується як істотна визначеність об'єкта, завдяки якій він є саме цим, а не іншим; об'єктивна та загальна характеристика об'єктів, яка виявляється в сукупності їх властивостей [4]. Отже, якістю прийнято називати властивість об'єкта, що складає його стійку, постійну характеристику, таку, що виявляє його сутність. У педагогіці [2, 3] поняття «якість» – це системна методологічна категорія. Вона відображає ступінь відповідності результату поставленій меті. Сучасна концепція якісної освіти ґрунтується на наступних передумовах: пошук шляхів підвищення якості являє собою різноманітні зусилля, які включають усі види діяльності в навчанні; те, як ми працюємо, придбаний нами досвід, уміння, які ми використовуємо, знання, якими ми володіємо, і наше відношення – усе це бере свій початок в освіті, яку ми отримали раніше; світова конкуренція вимагає змін в організації навчання: революція якості примусила освітянські установи переглянути мету свого існування; умови мають бути такими, щоб людина, яка хоче навчатися, була впевнена, що вона зможе зробити все, що потрібно для підвищення якості [1].

В 1987 році міжнародною організацією з стандартизації (ISO – International Organization for Standardization) були розроблені та введені в дію міжнародні стандарти ISO 9000, а в Україні як національні – з 1 жовтня 2001 року з індексом ДСТУ ISO 9000. Сучасні стандарти містять опис елементів, що їх мають включати системи якості, а не порядок запровадження цих елементів тією чи іншою організацією. Вони не мають на меті спонукати до створення однакових систем якості, оскільки у різних організацій свої потреби. Побудова та шляхи впровадження систем якості повинні обов'язково враховувати цілі організації, продукцію, яка нею виготовляється, процеси, що при цьому застосовуються, а також конкретні методи праці.

Розроблені стандарти увібрали в себе все раціональне, що було накопичено в

цій сфері знань і практичній діяльності. Це документи загального характеру, що утворюють добровільну, засновану на міжнародному консенсусі систему. Принципи, встановлені цією системою і узгоджені між професіоналами у сфері якості, можуть бути використані в діяльності будь-якої виробничої або сервісної організації як державного, так і приватного сектору, регулюючи відносини різних сторін на ринку, коли це потрібно. Ці стандарти не заважають вільному розвитку різних напрямків забезпечення якості й технологій, не нав'язують ніяких моделей удосконалення внутрішнього менеджменту якості. Діючі на даний час стандарти ISO 9001 та ISO 9004 у повній редакції розроблено як сумісну пару стандартів на системи управління якістю, що мають доповнювати один одного, але можуть застосовуватись і окремо.

За впровадженням в Україні Національним стандартом ДСТУ ISO 9001:2009 Система управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2008, IDT) для підвищення ефективності роботи підприємства треба визначити рівень компетентності для персоналу, залученого до робіт, що впливають на якість продукції; забезпечувати обізнаність персоналу щодо доцільності й важливості своєї діяльності і щодо свого внеску в досягнення цілей у сфері якості; реєструвати дані про освіту, професійну підготовку, кваліфікацію і досвід. Керівництво підприємства має визначити також інфраструктуру для випуску продукції, враховуючи потреби й очікування виробників і споживачів. Інфраструктура охоплює такі ресурси, як устаткування, робочі місця, інструменти й обладнання, допоміжні служби, інформаційні та комунікаційні технології, а також екологічні аспекти й охорону навколишнього середовища, відходи та їх утилізацію.

З метою підвищення показників діяльності підприємства, керівництво має також забезпечувати позитивний вплив виробничого середовища на мотивацію, задоволеність і показники діяльності працівників. Створення належного виробничого середовища, тобто поєднання людських і матеріальних чинників, передбачає врахування багатьох факторів, основними з яких є соціально-економічні, техніко-організаційні та природні. Техніко-організаційні фактори впливають на формування умов праці на робочих місцях, ділянках, у цехах. Серед

них виділяють: предмети праці й продукти праці; технологічні процеси; засоби праці; організаційні форми виробництва, праці й управління. Вони формують умови праці, виробниче середовище. Соціально-економічні фактори визначають характер умов праці. Серед них виділяють:

- нормативно-правові (законодавство про працю, стандарти, санітарні й інші норми і правила, а також форми адміністративного й громадського контролю за їх виконанням);

- економічні (матеріальне й економічне стимулювання; моральне заохочення, система пільг і компенсацій за несприятливі умови праці);

- соціально-психологічні (психологічний клімат у колективі, умови оглядів, конкурсів; проведення «днів охорони праці»);

- суспільно-політичні (форми руху працівників за створення сприятливих умов праці, винахідництво і раціоналізація).

Стандарти ISO 9000 не тільки містять найсучасніший досвід системного управління якістю, але й гармонізовані з вимогами стандартів з охорони навколишнього середовища ISO 14000, з менеджменту гігієни і безпеки праці OHSAS 18001, соціальної відповідальності SA 8000 тощо.

Введений у дію в Україні стандарт ДСТУ ISO 9004:2012 «Управління задля досягнення сталого успіху організації. Підхід на основі управління якістю» (ISO 9004:2009, IDT) застосовується до будь-якої організації незалежно від її розмірів, типу та виду діяльності. Стандартом визначено, що стійкий успіх організації – результат здатності організації досягати своїх цілей і утримуватися на цьому рівні протягом тривалого часу.

На думку розробників стандарту, система управління якістю організації ґрунтується на восьми принципах: орієнтація на споживача, лідерство керівників, залучення всіх співробітників, процесний та системний підходи до управління, постійне вдосконалення, ухвалення рішень на основі фактів, взаємовигідні стосунки з постачальниками. Головним принципом успішного функціонування будь-якої організації повинна бути орієнтація на споживача, адже, вона залежить від споживачів, повинна розуміти їхні поточні та майбутні потреби, задовольняти

їхні вимоги й намагатися перевищувати очікування споживачів.

Не менш важливим є лідерство керівників, яке забезпечує врахування потреб усіх зацікавлених сторін, включаючи споживачів, власників, працівників, постачальників, кредиторів, регіональні громадські кола і суспільство в цілому; створення і підтримання спільних цінностей, справедливості і етичних моделей поведінки на всіх рівнях організації; стимулювання, заохочення і визнання внеску працівників. Керівникам належить створювати і підтримувати такий внутрішній клімат, за якого можливе повне залучення працівників до виконання завдань організації. В свою чергу, залучення всіх працівників забезпечує розуміння важливості їх внеску в діяльність організації і своєї ролі в ній; визнання існування проблем і свою відповідальність за їх вирішення; активний пошук можливостей для підвищення своєї компетентності, знань і досвіду; вільний обмін своїми знаннями і досвідом; відкрите обговорення проблем і справ.

Неперервне вдосконалення діяльності організації вимагає від керівництва організації навчання працівників методам і засобам покращення її діяльності організації та створення такої ситуації, коли постійне вдосконалення продукції, процесів і системи стає метою кожного працівника організації. Ефективні рішення ґрунтуються на аналізі достовірних даних та інформації. Організація та її постачальники є взаємозалежними, тому взаємовигідні стосунки між ними розширюють можливості обох сторін у створенні якісної продукції.

Середовище, в якому існує будь-яка організація, незалежно від розмірів організації (велика чи маленька), видів діяльності і продукції, а також її типу (комерційна чи некомерційна), схильне до постійних змін і невизначенності, тому для досягнення сталого успіху керівництву організації потрібно постійно проводити моніторинг і регулярно аналізувати середовище, в якому існує організація; використовувати різноманітні підходи, включаючи переговори і посередництво, для забезпечення балансу між потребами й очікуваннями зацікавлених сторін; виявляти пов'язані з діяльністю організації короткострокові і довгострокові ризики і розробляти загальну для організації стратегію їх зниження; планувати майбутні потреби в ресурсах (включаючи необхідну компетентність

своїх працівників); забезпечити для працівників організації можливість набуття позитивного досвіду заради їх же вигоди, а також для підтримки життєздатності організації; впроваджувати інновації та постійно вдосконалювати виробничі процеси.

Оскільки працівники є найціннішим і важливим ресурсом будь-якої організації, необхідно передбачити, щоб вони були повністю залучені до досягнення цілей своєї організації, умови праці сприяли їх персональному росту, набуттю позитивного досвіду, передачі знань і колективній роботі. Управління персоналом повинно здійснюватися з урахуванням планомірних, прозорих та соціально відповідальних підходів. Потрібно створити для працівників можливість приймати на себе відповідальність за вирішення проблем, активно підвищувати свою компетентність і набувати новий досвід, колективно працювати, обмінюватися інформацією, знаннями та досвідом в процесі співпраці тощо.

Керівництво організації повинно забезпечувати виконання плану розвитку персоналу, згідно з яким контролюється і підвищується рівень компетентності працівників шляхом реалізації наступних кроків: визначення потрібного рівня професійної та особистої компетентності на даний момент, в короткостроковій і довгостроковій перспективі; здійснення дій, спрямованих на підвищення або досягнення визначеного посадовими обов'язками рівня компетентності; аналіз і оцінювання результативності заходів з підтримання та підвищення рівня компетентності; підтримання досягнутого рівня компетентності. До процесу професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців потрібно залучати вищі навчальні заклади, навчальний процес у яких, відповідно, повинен бути організованим за вимогами стандартів якості (рис.).

Для більш активного залучення до навчання та мотивації своїх працівників керівництво організації повинно розглянути можливість вжиття таких заходів, як: впровадження відповідної системи визнання і винагороди, заснованої на індивідуальній оцінці особистих досягнень; створення системи професійної атестації та планування службового зростання з метою стимулювання

професійного зростання; створення можливостей для наставництва та індивідуального навчання; постійний аналіз рівня задоволеності, а також потреб і очікувань персоналу.

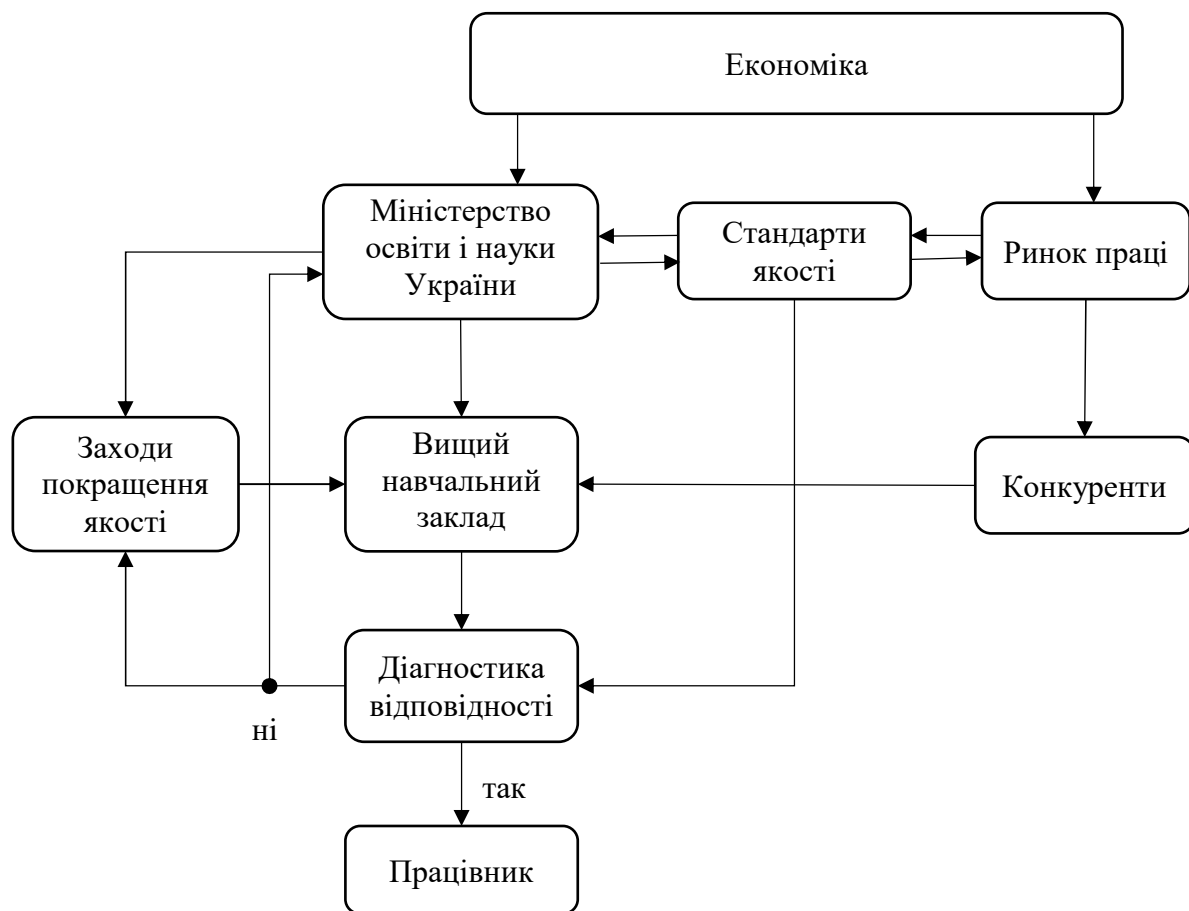


Рис. Модель забезпечення якості формування компетентності працівників

Керівництву організації потрібно також виявляти й оцінювати ризики, пов'язані з виробничим середовищем, і вживати заходів щодо зниження ризиків, включаючи розробку відповідних планів дій в умовах надзвичайних ситуацій. Належне виробниче середовище як поєднання людських і фізичних факторів включає в себе творчі методи роботи і можливості для максимальної участі у творчості з метою реалізації потенціалу працівників організації; правила та інструкції з промислової безпеки та використання захисних засобів; психологічні чинники, включаючи робоче навантаження і стресові ситуації; розташування робочих місць; побутові приміщення для працівників організації; мінімізацію відходів; температуру, вологість, освітленість, повітря робочої зони; санітарно-гігієнічні заходи, рівні шуму, вібрації та забрудненості. До того ж керівництву

організації потрібно забезпечити відповідність виробничого середовища вимогам діючих нормативно-правових актів, зокрема, стандартів з екологічного менеджменту, менеджменту охорони здоров'я та забезпечення безпеки праці.

Залежно від середовища, в якому існує організація, досягнення сталого успіху може зажадати покращень (випущеної продукції, застосовуваних процесів тощо) і інновацій (розробки нових процесів, продукції тощо). Покращення, інновації та позитивний досвід застосовуються до продукції, процесів і їх взаємозв'язків, організаційних структур, систем управління, людських факторів і культури, інфраструктури, виробничого середовища і технологій. Отже, з одного боку, керівництву організації потрібно постійно визначати потребу в інноваціях, розробити і підтримувати в актуальному стані результативний і ефективний інноваційний процес, виділяти відповідні ресурси. З іншого, потрібно оцінювати ризики потенційного впливу змін на організацію, пов'язані з плановою інноваційною діяльністю, і розробляти запобіжні дії для зниження негативного впливу цих ризиків, розробляючи, коли це необхідно, плани дій персоналу в надзвичайних ситуаціях.

Особливо високий ступінь ризику відзначається на підприємствах видобувної, металургійної та хімічної галузей промисловості, будівельної індустрії. Сьогодні виробничі компанії цих галузей прагнуть, з одного боку, зменшити витрати, пов'язані з охороною здоров'я та безпекою праці, з іншого боку – підвищити безпеку виробництва, ефективно керуючи пов'язаними з ним ризиками для людини, і одночасно поліпшити корпоративний імідж. З цією метою, підприємства всього світу ще з 1999 року впроваджують у себе системи управління професійною безпекою та здоров'ям, орієнтуючись на вимоги міжнародного стандарту OHSAS 18001.

Висновки. Реалізації стратегії стабільного розвитку та інтеграції з Євросоюзом вимагає реформування національної економіки та запровадження міжнародних стандартів якості ДСТУ ISO 9000. Стандартами якості визначені вимоги до компетентності персоналу, який повинен мати належну освіту, професійну підготовку, кваліфікацію та досвід. Для успішної реалізації

національної стратегії стабільного розвитку та розв'язання проблеми підготовки компетентних фахівців потрібно вдосконалювати систему професійної освіти та перепідготовки кадрів з залученням регіональних вищих навчальних закладів.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Величко О. Г. Якість освіти – проблеми й перспективи / О. Г. Величко, С. Й. Пинчук, С. Т. Пліскановський // Проблеми освіти : Наук.-метод. зб. / Кол. авт. – К.: Наук.-метод. центр вищої освіти, 2003. – Вип. 34. – 341 с.
2. Луговий В. І. Компетентності і компетенції: Поняттєво-термінологічний дискурс / В. І. Луговий // Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. – К. : Гнозис, 2009. – 630 с.
3. Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти / О. І. Ляшенко // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 1 (46). – С. 5–12.
4. Философский энциклопедический словарь / [гл. редакция : Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов]. – М. : Сов. энцикл., 1989. – 815 с.

Кобилянський Олександр Володимирович - д. пед. н., професор, завідувач кафедри безпеки життєдіяльності Вінницького національного технічного університету

Коло наукових інтересів: формування компетентності з безпеки життєдіяльності студентів у вищих навчальних закладах

Кобилянська Ірина Миколаївна – викладач природничо-математичних дисциплін Вінницького відділення Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету державної податкової служби України

Коло наукових інтересів: формування компетентності з безпеки життєдіяльності студентів фінансово-економічних спеціальностей у вищих навчальних закладах I-II рівня акредитації