

Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення екологічних аспектів змісту на прикладі інших тем шкільного курсу хімії в основній школі Словацької Республіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондар О. І. Світові тенденції в екологічній освіті / О. І. Бондар, Т. В. Сасенко // Екологічний вісник. – 2006. – № 4. – С. 18–22.
2. Буринська Н. Концепція підручника хімії для основної школи / Н. Буринська // Біологія і хімія в сучасній школі. – 2013. – № 3. – С. 38–39.
3. Величко Л. Методологічні орієнтири проектування змісту навчання хімії в основній школі / Л. Величко // Біологія і хімія в рідній школі. – 2014. – № 1. – С. 34–36.
4. Вороненко Т. Реалізація екологічної складової курсу хімії / Т. Вороненко // Біологія і хімія в сучасній школі. – 2013. – № 2. – С. 31–36.
5. Скиба Ю. А. Формування у майбутніх екологів вмінь практичної реалізації принципів балансованого розвитку / Ю. А. Скиба // Екологічний вісник. – 2013. – № 2. – С. 23–25.
6. Черевко Л. А. Виховання екологічної свідомості та культури молодого покоління / Л. А. Черевко // Екологічний вісник. – 2013. – № 4. – С. 23–24.
7. Adamkovič E. Chémia pre 8. ročník základných škôl. / Emil Adamkovič, Jela Šimeková / – Košice: Slovenské pedagogické nakladateľstvo – 2000. – 120 s.
8. Adamkovič E. Chémia 9. / Emil Adamkovič, Jela Šimeková. – Košice: Slovenské pedagogické nakladateľstvo – 2000. – 176 s.
9. Chémia bežného života. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kekule.science.upjs.sk/chemia/distanc/7.html>.
10. Štátny vzdelávací program Chémia. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.statpedu.sk/files/documents/svp/2stzs/iscsed2/vzdelavacie_oblasti/chemia_iscsed2.pdf.
11. Učebné osnovy chémie pre 5. až 9. ročník základnej školy. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www2.statpedu.sk/Pedagogicke_dokumenty/Zakladne/Osnovy/CH5-9.doc.

УДК 378: 331.5(438)

А. МУШИНСЬКІ

ВИМОГИ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ ДО ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ У КОНТЕКСТІ ЇХ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ В ПОЛЬЩІ

Охарактеризовано чинники ринку праці, які впливають на вимоги до фахівців: зростання частки гнучких форм працевлаштування і поява нових професій, трудова міграція маятникового типу, збільшення періоду професійної активності населення внаслідок постійно зростаючої тривалості життя тощо. Встановлено, що домінантними для сучасного працівника стали якості: професійна гнучкість та «м'які компетенції» – управлінські уміння, організація власної роботи, самостійність, комунікабельність, уміння працювати у команді, креативність.

Ключові слова: ринок праці, якості фахівців, безперервна освіта, професійна мобільність.

А. МУШИНСКИ

ТРЕБОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ И ЛИЧНОСТНЫМ КАЧЕСТВАМ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОНТЕКСТЕ ИХ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОЛЬШЕ

Охарактеризованы факторы рынка труда, которые определяют требования к специалистам: рост доли гибких форм трудоустройства и появление новых профессий, трудовая миграция маятникового типа, увеличение периода профессиональной активности населения из-за постоянно растущей продолжительности жизни и т. д. Установлено, что доминантными для современного работника стали качества: профессиональная гибкость и «мягкие компетенции» – управленческие умения, организация собственной работы, самостоятельность, коммуникабельность, умение работать в команде, креативность.

Ключевые слова: рынок труда, качества специалистов, непрерывное образование, профессиональная мобильность.

A. MUSHYNSKI

REQUIREMENTS OF MODERN LABOUR-MARKET TO SPECIALISTS' PROFESSIONAL AND PERSONALITY QUALITIES IN THE CONTEXT OF THEIR CONTINUOUS EDUCATION IN POLAND

The following factors of labour-market which define requirements to the specialists have been characterized in this article: an increase in number of flexible forms of employment and appearance of new professions, labour migration of pendulum type, increase in occupational activity period of population as a result of constantly growing lifespan, etc. Dominant qualifications of a modern worker are: professional flexibility and «soft competence» - administrative abilities, organization of one's own work, independence, communicability, ability to work in a team, creativity.

Keywords: labour-market, specialists' qualifications, continuous education, professional mobility.

У розвинутих країнах економіка базується на знаннях, а освічена людина є символом інноваційного суспільного середовища. Знання та інформація, набуті громадянами у результаті освітньої діяльності та професійного навчання, стають надбанням всього суспільства. Тут чинна формула: чим вищий рівень освіти працівника, тим вищий ступінь і результативність його професійної активності, гарантії працевлаштування та достойної оплати праці. Зростає попит на таку якість освіти, вимоги до якої формуються насамперед у свідомості людей. Отже, з одного боку, вимоги ринку праці мотивують свідоме ставлення людини щодо здобуття якісної освіти, а з іншого – свідомість людини стає реальним фактором впливу на формування цих вимог.

Проблеми педагогіки праці, професійного навчання та особливостей ринку праці в Польщі досліджували Б. Бараняк, А. Богай, З. Вятровські [8], Р. Герлах [1], С. Квятковські [3, 4], М. Коссовська [2], М. Марцінкевіч [5], А. Місь [6], І. Солтисінська [2], С. Сухи [7] та інші вчені-педагоги.

Мета статті – охарактеризувати вимоги сучасного ринку праці до професійних та особистісних якостей фахівців у Польщі в контексті їх безперервної освіти.

Однією з найважливіх соціальних проблем, яка суттєво впливає на вимоги до якостей кандидатів на зайняття тієї чи іншої посади, є безробіття. Як засвідчує досвід Польщі, особливо гостро стоїть проблема довготривалого безробіття, від якого найчастіше потерпають особи з низьким рівнем освіти і кваліфікації. Крім того, в Польщі проблема безробіття загострюється у зв'язку з обмеженими можливостями в зміні місця проживання через недостатній спектр пропозицій на ринку житла.

Водночас зміни у структурі попиту на працівників зумовлені прискореним темпом змін, пов'язаних з поширенням новітніх технологій у всіх галузях економіки. Зменшується кількість робітників, які здобували професійну кваліфікацію переважно у процесі праці, натомість зростає кількість працевлаштованих працівників неробітничих професій. Вони здобувають освіту протягом тривалого процесу навчання, але характер виконуваної ними роботи вимагає підвищення кваліфікації і якості знань впродовж всього життя. Ось чому сьогодні часто вживають тезу, що «ринку праці замінює ринок знань». Зростає середній рівень освіти, який все частіше стає мінімальним критерієм виходу потенційного працівника на ринок праці, особливо щодо високооплачуваних та соціально престижних професій, які створюють шанс розвитку. Зміщення попиту на ринку праці в бік кваліфікованих високоосвічених працівників є однією з найбільш виразних ознак переходу до економіки, яка будується на основі знань.

Сучасний ринок праці динамічний, змінний, гнучкий, глобальний і залежить вирішальною мірою від працедавця. Ці загальні ознаки позначаються на вимогах до працівника. Вони свідчать, що професія не є незалежною змінною, яку отримуємо раз назавжди і нерідко «безкоштовно». Чимало теоретиків (Б. Бараняк, А. Богай, З. Вятровські, С. Квятковські та ін.) звертають увагу на той факт, що професійна кар'єра не проходить стабільно, вона «переривається» і з року в рік все більше залежить від здатності працівників пристосовуватись до змінного ринку праці та їх готовності до виконання функцій у нових умовах чи сферах діяльності.

Ринок праці змушує працівників мислити про кар'єру креативно та самостійно. Вагомим значення набуває усвідомлення власної компетентності, конкурентоспроможності на ринку праці. Пасивне очікування фахівців на сприятливі умови на ринку праці чи сподівання на те, що їх кар'єрою займуться інші, є способом мислення, неприпустимим для тих, хто хоче отримати перспективну і високооплачувану роботу. Якщо взяти до уваги більший, ніж будь-коли, інформаційний хаос, що нас оточує, відповідальність за проектування власного шляху професійного розвитку несе кожен.

Існують дослідження, які, вказують на те, чого очікують, крім наведених вище характеристик сучасного ринку праці, від фахівців працедавці. Відповідно до звіту загальнопольського дослідження, що проводилось компанією Accenture та Польським товариством управління персоналом, найбільш потрібною є компетенція володіння іноземними мовами. Особливу увагу працедавці звертають теж на комунікативні здібності та вміння працювати у команді. Характерно, що спеціальні (власне фахові) знання опинились на четвертому місці. Успіх кандидата, який претендує на певну посаду, великою мірою визначає мотивація до подальшого розвитку, міжнародне стажування і практика, а також досвід у певній сфері й обізнаність з нею. Виявляється, що усі компетенції, про які ставились питання респондентам, вимагаються працедавцями значною або високою мірою (у питаннях зазначено насамперед «м'які компетенції»: управлінські вміння, організація власної роботи, самостійність, комунікабельність, вміння працювати у команді, креативність).

З наведеного вище випливає, що вузька спеціальна освіта претендента на зайняття робочого місця переходить на другий план. Водночас проглядається зростання попиту на якісну і безперервну професійну освіту, що має чітко виражений інтелектуальний, інноваційний і загальнокультурний характер.

Необхідність підвищення професійної кваліфікації та готовність до можливої зміни кваліфікації впливає зростаюча тривалість життя, а в результаті – підвищення віку виходу на пенсію, що веде до збільшення періоду професійної активності. Зазвичай, у високорозвинених країнах період професійної активності сягає до 50 років. Це тривалий проміжок часу, щоб при сучасному темпі змін на ринку праці, вистачило на все життя освіти і кваліфікації, здобутих на його початку.

Наступним чинником, що істотно впливає на потребу безперервної освіти, є скорочення періоду функціонування фірм і робочих місць. В результаті конкурентної боротьби багато фірм ліквідується, змінює профіль діяльності, відбуваються їх злиття і реорганізація. Період функціонування фірм і робочих місць щораз буде скорочуватись внаслідок швидкого технологічного розвитку та організаційних змін. Такі процеси вимагають від працівників здатності оперативного пристосування до жорсткої реальності ринкової економіки – готовності до зміни роботи або підвищення професійної кваліфікації.

Вплив на вимоги до професійної освіти зумовлює збільшення частки гнучких форм працевлаштування. Прогнози у цій галузі вказують, що у найближчі 20–30 років половина працівників у високорозвинених країнах не буде працювати у домінуючій зараз системі постійного працевлаштування з повною зайнятістю. Зросте чисельність працевлаштованих за обмеженими в термінах контрактах та періодичними замовленнями на виконання певних видів робіт. Попри негативні фінансові наслідки для таких неповно зайнятих працівників позитивом є те, що гнучка форма працевлаштування дасть їм змогу у вільний від роботи період здобувати освіту й підвищувати свою професійну кваліфікацію. Така тенденція на ринку праці призводить до того, що витрати на здобуття освіти і підвищення професійної кваліфікації змушений нести працівник, тоді як у разі працевлаштування на постійній основі більшість витрат на професійне удосконалення несуть фірми. В умовах гнучкого режиму працевлаштування фірми шукають осіб, які вже володіють необхідною кваліфікацією.

Ринок праці, постійно змінюючись, реагує на юридичні колізії і потреби бізнесу. Це теж формує попит на нові знання і вміння, що допомагають працівникам стати більш конкурентоспроможними і потрібними на ринку праці. Прикладом цього, на польському ґрунті може бути, наприклад, професія сімейного асистента чи менеджера, службової особи у суді або внутрішнього аудитора тощо. Їх поява стає наслідком державних юридичних норм.

Наступним наслідком динамічності вимог на ринку праці є поява таких нових професій, як он-лайн екзаменатор, координатор проектів ЄС, координатор марки, бренд-менеджер, тестер програмного забезпечення, брокер інформації, дослідник, фахівець з ліквідації залежності від цифрових медіа, працівник з обслуговування обладнання і систем відновлювальної енергії, працівник центру електронного обслуговування клієнтів, бариста. Зазвичай, ці професії стають нині поширеними і визначають нову сферу компетенцій у новітніх галузях. Поява таких професій мотивує потенційних працівників до здобуття нових знань, найчастіше у післядипломній формі.

Без сумніву, післядипломна освіта в Польщі відповідає ідеї навчання впродовж усього життя. Крім цього, вона дає можливість здобувати післядипломну освіту кілька разів. Власне навчання такого типу реалізовує постулат неперервної освіти стосовно всебічного розвитку й активності особистості. Відзначимо, що система післядипломної освіти не визнає вікового бар'єру, який обмежував би навчання за цією формою. Отже, реалізовується принцип навчання протягом усього життя без огляду на вік.

На очікування щодо працівників вагомий вплив має профіль продукції чи надання послуг, а також розмір і тип фірми. Відмінні риси між фірмами особливо виразні з огляду на їх розмір. Невелика фірма потребує різнобічно підготовленого працівника, готового до роботи вже і в певний момент. Мала фірма не може дозволити собі довготривале і затратне пристосування працівника до роботи. Великі фірми, навпаки, часто проводять власну кадрову і навчальну політику, здатні і намагаються підготувати свого працівника від елементарних азів професії до якісного виконання фахових завдань. На необхідні компетенції впливає і характер фірми. Велика фірма шукає досвідчених спеціалістів або навчає власних з метою подальшого їх розвитку та опануванням ринку праці, «виконавча» ж фірма робить акцент на простих і відносно вузьких сферах кваліфікації відповідно до свого профілю.

Як засвідчує наше дослідження, польські працедавці вважають, що мають самостійно підготувати кожного працівника до виконання роботи, оскільки освітня система їх належно не готує. У зв'язку з тим основне значення в оцінці працівника мають:

- спеціальна освіта відповідно до виконуваної професії;
- досвід;
- додаткові допуски, підтверджені відповідним документом;
- загальна компетенція, передусім м'які чинники: налаштованість на роботу, бажання навчатися, мотивація, відкритість, співпраця у групі.

За даними досліджень РКРР Lewiatan, неможливе створення єдиного спільного каталогу кваліфікацій, необхідних в окремих сферах, бо вони надто відрізняються внутрішньо. Однак, глобальний ринок праці вимагає від порівняльних кваліфікацій працівників, які містяться, наприклад, у формі стандартів кваліфікацій, щоб відповідати очікуванням працедавців. Такі пропозиції щодо стандартів представлені С. Квятковські:

- післяпрофесійна кваліфікація,
- загальнопрофесійна кваліфікація,
- основна кваліфікація для виконання професії,
- спеціалізована кваліфікація [5].

Економічні зміни будуть пришвидшувати і поглиблювати переформування у структурі працевлаштування. Варто припустити, що прогрес буде зумовлювати створення нових формацій професійної кваліфікації, суть яких нині ще невідома.

На думку С. Сухи [7], працедавці в ХХІ ст. вимагають від працівників:

- актуалізації, розширення і поглиблення знань та умінь з орієнтацією на вид виконуваної роботи і потреби установи-роботодавця;
- отримання нової або спорідненої професії, а також розширення сфери своїх вмінь;
- підготовки до отримання професійних кваліфікацій, професійних або спеціалізованих рангів;
- опанування новими технологіями з огляду на організаційні зміни або нові економічні системи та займану посаду, де необхідна особлива обізнаність з правилами техніки безпеки і гігієни праці.

Як показує наше дослідження, вимоги працедавців до майбутніх працівників різні стосовно їх професійного досвіду. Одні шукають досвідчених фахівців; тут відіграє роль стаж, практична підготовка, професійна робота під час навчання. Інші потребують недосвідченого працівника без набутого досвіду роботи в іншій компанії. Другий варіант вимог стосовно досвіду працівника ґрунтується на тезі, що недосвідчений кандидат відкритіший для інновацій, ніж консервативний, обтяжений великим досвідом. У першому випадку недосвідчений працівник здатний швидко пристосовуватися до інновацій, не має усталених офісних навичок – це чистий листок, який установа зі складною корпоративною культурою швидко заповнить, а фірми, що потребують креативності, мають більше шансів отримати працівників з відкритим розумом, без шаблонного підходу до праці і обов'язків.

Оба підходи мають своїх прихильників і противників, проте всі працедавці погоджуються з одним: професійна гнучкість, яка розуміється як комплекс індивідуальних рис характеру, що сприяють швидкому пристосуванню до специфіки роботи у певній фірмі, необхідна у кожній сфері. Раніше люди вибирали фірму-працедавця і були лояльні щодо неї, тепер фірма підбирає собі людей, більше того – працівники є її ключовою цінністю. Фірми дбають про якісний підбір фахівців і намагаються забезпечити талановитим працівникам відповідні умови розвитку, щоб найдовше затримати їх у своїй установі.

Отже, в сучасних умовах конкуренція на ринку праці є викликом і для працівників і для працедавців. Ринок праці кардинально змінився. Крім зазначених вище особливостей останнього, у Польщі виникло ще одне явище, яке, зазвичай, значно впливає на ринок праці – це еміграція. Еміграція з метою заробітку розглядається як велика проблема для багатьох фірм. Якщо емігрують працівники, менеджери шукають наступних кандидатів для навчання, але часто після набуття відповідного досвіду фахівці знову емігрують, як правило у країни Західної Європи та США. Працедавці зустрілись з невтішною реальністю: хороших фахівців мало і вони самостійно вирішують, в якій фірмі хочуть працювати і за яку оплату, їх не обмежує мовний бар'єр – поляки швидко вивчають мову на рівні, достатньому для працевлаштування за кордоном, і часто зважуються на виїзд з країни.

Сьогодні спостерігається висока трудова міграція маятникового типу, адже світ розуміється як «глобальне село», коли можна за кілька годин повернутися на батьківщину з будь-якого куточка світу. Якщо в Польщі досі актуальною залишається проблема купівлі житла, забезпечення достатнього рівня життя для сім'ї, проведення відпустки в екзотичній країні, то за кордоном житло, відпустка, автомобіль – це мінімум, який нікого не дивує. Це призвело до того, що просторові координати не надто важливі для переміни місця роботи і проживання; залишилися переважно бар'єри ментальності і культури, які певною мірою нівелює фінансовий чинник.

Працедавці починають оцінювати також і інші, не фінансові потреби працівника. Для багатьох працюючих вони інколи мають навіть більше значення, ніж винагорода у вигляді заробітної плати. Працівник на робочому місці очікує уваги, щирості, сприятливої атмосфери, індивідуального трактування і перспективи. Працедавець, маючи намір знайти найкращого фахівця, повинен забезпечити йому відповідне середовище. Покоління *jurі* відходить на задній план. Нова модель працівника, пов'язана з поколінням *Y*, має власний погляд на працю; представники цього покоління не хочуть виконувати рекомендацій, а переконані, що від життя їм належить комфорт і вигода.

Покоління *Y* виховувалось в інших реаліях, кращих умовах життя і з іншим ставленням до світу, на відміну від своїх попередників. Переважна більшість відзначає відмінність у вимогах і налаштуванні до роботи. Спостерігається інше ставлення до матеріальних благ і отримання винагороди. Особи з цього сегмента впевнені у собі, а стосовно роботи мають дещо завищені вимоги. Представники названого покоління характеризуються багатьма уміньми, які цінуються на ринку праці і користуються попитом серед працедавців. Комп'ютер для них не є таємницею, вони швидко вчаться і легко можуть знайти інформацію, охоче працюють у команді, самі оцінюють себе, порівнюючи зі своїми ровесниками, часто створюють спільноти й спілкуються між собою. У них немає проблем з виконанням різних завдань одночасно, тому ці особи переважно шукають посад, які забезпечать їм тривалий виклик і можливість розвиватися. Вони прагнуть працювати у цікавому місці, але непостійно. Інакше дивляться на авторитет,

здається, що піддають сумніву переконання та думки своїх працівників. Часто у них недостатньо умінь для самостійного прийняття рішення та толерантності.

Працедавець повинен прийняти роль опікуна щодо представників покоління Y, а також визначати цілі й допомагати у професійному розвитку. Ефективним методом для задоволення потреб таких працівників є висунення перед ними постійних вимог та створення системи мотивації, за якої після правильного виконання дій зразу настає винагорода.

Підсумовуючи, варто зауважити, що, як свідчать дослідження, якість освіти пов'язана з професійною мобільністю, гнучкість стає необхідністю у пристосуванні до послідовності швидких змін на ринку праці і відсутність якої часто породжує зростання структурного безробіття. Дані стосовно потреби у нових професійних компетенціях працівників повинні і можуть набуватися на основі вимог з боку працедавців. Ринок праці, фірми, працедавці будуть джерелом потреби професійної кваліфікації і компетенції, а ринок неперервної освіти має реалізовувати ці вимоги і забезпечувати відповідну ефективність позашкільної системи професійної підготовки та вдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Gerlach R. Edukacja wobec rynku pracy: realia, – możliwości – perspektywy / R. Gerlach – Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, 2003. – 425 s.
2. Kossowska M. Szkolenia pracowników a rozwój organizacji / M. Kossowska, I. Sołtysińska. – Kraków: Oficyna Ekonomiczna, 2002.
3. Kwiatkowski S. Pedagogika pracy / S. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak. – Warszawa: Wyd. Akademickie i Profesjonalne, 2007. – 125 s.
4. Kwiatkowski S. Kształcenie zawodowe, rynek pracy, pracodawcy / S. Kwiatkowski. – Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2000 – 301 s.
5. Marcinkiewicz A. Kształcenie zawodowe a rynek pracy / A. Marcinkiewicz // E-mentor. – Nr 2 (440) 2012.
6. Miś A. Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji / A. Miś // H. Król, A. Ludwiczynski (red.) Zarządzanie zasobami ludzkimi. – Warszawa: PWN, 2007.
7. Suchy S. Edukacja dorosłych pracowników i bezrobotnych / S. Suchy. – Warszawa: Difin SA, 2010. – 212 s.
8. Wiatrowski Z. Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy, cz. III. / Z. Wiatrowski // Edukacja ustawiczna dorosłych. Kwartalnik Naukowo-Metodyczny. – 2011. – Nr 1.

УДК 37.034

Р. В. СОПІВНИК, І. В. СОПІВНИК

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИХОВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОЇ МОЛОДІ

Здійснено аналіз виховання моральної відповідальності сільської молоді у ряді країн, зокрема США, Франції, Польщі, Китаї, Росії. Узагальнено існуючий досвід та виділено основні проблеми і труднощі реалізації морального виховання молоді, зокрема: поширення асоціальних явищ (наси́льство, жорстокість, споживацтво, безвідповідальність, алкоголізм); зменшення позитивного виховного впливу сім'ї, школи та релігії; відсутність рівних можливостей у розвитку. Розкрито виховання морально відповідальної молоді в окремих країнах, на кількох рівнях, зокрема загальнодержавному, регіональному, місцевому, локальному.

Ключові слова: зарубіжний досвід, молодь, сільська молодь, моральне виховання молоді, відповідальність, моральна відповідальність, асоціальні явища.