

УДК 331.5.024.54

Н. Г. Белецька,

кандидат економічних наук, член-кореспондент АМСКП «Полісся»,
(Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського, м. Бар)

**АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МТН У ПІДГОТОВЦІ
ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ДЛЯ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ В
ВІТЧИЗНЯНІЙ СИСТЕМІ ОСВІТИ З ВИКОРИСТАННЯМ ІНСТИТУТУ СРО**

У статті розглянуто актуальність здійснення модернізації професійної підготовки робітничих кадрів в системі освіти. Проаналізовано наукові дослідження ринку праці, формування і функціонування інституційних засад українського ринку праці. Увагу зосереджено на зарубіжному досвіді упровадження спеціальних інститутів громадського регулювання у різноманітних сферах виробництва, саморегульованих організацій з метою розробки і встановлення стандартів та правил господарської діяльності. Визначено фактори, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності робітника на ринку праці. Запропоновано організаційну схему реалізації професійного навчання за модульною технологією з використанням ресурсної бази СРО. Висвітлені основні шляхи реалізації ефективного функціонування механізму забезпечення ринку робітничих кадрів України кваліфікованими, конкурентоздатними робітниками.

Ключові слова: робітничі кадри, ринок праці, модульні технології навчання, компетентність, кваліфікація, система безперервної професійної підготовки.

Вступ. Роль професійного навчання й освіти помітно зростає в системі розвитку суспільного виробництва та становлення сучасного суспільства. У ХХІ сторіччі, як слушно вважають експерти ООН, соціально-економічний розвиток країн буде залежати не власне від наявності матеріальних або фінансових ресурсів, а найбільше від кваліфікації фахівців, робочої сили, тобто, від якості людських ресурсів. В умовах швидкого розвитку науково-технічного прогресу та жорсткої конкуренції за ринки збуту продукції, технологічне устаткування через 3-7 років, залежно від галузі, може бути повністю замінено новим. Що, у свою чергу, вимагає постійного перенавчання персоналу. Отже, традиційна система «навчання – робота – пенсія» трансформується в нову схему – «навчання - (робота + навчання) – пенсія».

Постановка проблеми. В Україні, як і в більшості країн, має місце випередження зростання випуску спеціалістів із вищою освітою на відміну від кількості випускників з професійно-технічною освітою. У деяких великих містах це співвідношення є абсолютно неприйнятним для розвитку економіки регіону. До того ж, ні ринок праці, ні рівень технологій не сприймає таких диспропорцій у підготовці кадрів. Більше того, сфера виробництва, так би мовити, відчуває дефіцит саме у кваліфікованих робітниках.

Отже, мета дослідження – виявити основні фактори, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності робітника на ринку праці та окреслити основні шляхи до ефективного функціонування механізму забезпечення ринку робітничих кадрів України кваліфікованими робітниками.

Завдання розвідки – визначити передумови та ефективність впровадження інституту саморегулювання в процес організації професійного навчання та підвищення кваліфікації робітничих кадрів в рамках реалізації концепції безперервної освіти.

Об'єкт дослідження – механізм забезпечення ринку робітничих кадрів України кваліфікованими, конкурентоздатними робітниками.

Предмет дослідження – впровадження сучасних технологій навчання в процесі здійснення модернізації професійної підготовки робітничих кадрів в системі освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження ринку праці формування і функціонування інституційних засад українського ринку праці внесли вітчизняні науковці Амоша О.І., Богиня Д.П., Бондар І.К., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Коваль В.В., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лич В.М., Макарова О.В., Новіков В.М., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Покришук В.О., Семикіна М.В., Федоренко В.Г. та інші дослідники.

Актуальність дослідження. Висококваліфіковані робітничі кадри є одним з найважливіших чинників розвитку ринкової економіки. В умовах інноваційного розвитку підприємств, під впливом глобалізації світової економіки, прискорення темпів оновлення техніки і технології пріоритетного значення набуває потреба постійного підвищення рівня трудового потенціалу робітників, та реалізації концепції «навчання продовж життя».

В процесі написання статті були використані загальнонаукові та спеціальні методи. Зокрема, методи систематизації, порівняння та узагальнення, метод аналізу та синтезу, методи індукції та дедукції.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні ряд економістів та вчених підтримують ідею щодо ведення терміну «компетентність» поряд із терміном «кваліфікація», оскільки він є досить загальним

теоретичним поняттям, яке враховує лише технічні та професійні знання та вміння, а не особисті якості робітника (зокрема, його здатність приймати участь у трансформаційних процесах на виробництві та інноваціях) [4].

Вивчення практики функціонування системи безперервної професійної підготовки та її ролі в реформуванні економіки на ринковій основі дозволяє вести мову про те, що в сучасному стані вона не здатна ефективно вирішувати завдання поліпшення якості робочих кадрів щодо їх відповідності потребам виробництва і ринку праці.

У зв'язку з цим нині на правовій основі можемо вести мову про кризу системи безперервного професійної підготовки. Аналіз форм прояву цієї кризи, осмислення його причин, пошук науково-обґрунтованих рішень щодо її подолання є важливим завданням одночасної модернізації вищої та професійної освіти.

Зарубіжний досвід упровадження спеціальних інститутів громадського регулювання у різноманітних сферах виробництва, саморегульованих організацій з метою розробки і встановлення стандартів та правил господарської діяльності, забезпечує якісний контроль нагляду та відповідальності з боку учасників процесу. На шляху розвитку «самосвідомості» підприємницьких організацій держава витісняється з сфери регулювання тих комерційних стосунків, присутність у яких державного елементу уявляється зайвою і невиправданою з точки зору основних функцій державного регулювання [6].

Для перенавчання та створення нових робочих місць необхідні нові гнучкі ефективні методи професійного навчання. ООН через спеціальне агентство, Міжнародну Організацію Праці (МОП), поширює ефективну систему професійного навчання. Зазначимо, що всі проекти МОП, які реалізуються, сприяють соціально-трудовам процесам, розвитку ринку праці, реалізації активної політики зайнятості – більше 60% всіх програм націлені саме на сферу праці й зайнятості [1].

Програми й методики гнучких маловитратних технологій професійного навчання в розвинених країнах мають багато загального: вузька спеціалізація, вивчення тільки того, що стосується майбутньої діяльності, це самонавчання й самоконтроль, індивідуальність навчання, мінімізація коштів на навчання.

Навчальна методика МОП відома за назвою «MES» (скорочено від «Modules Employable Skills» – модулі трудових навичок (МТН)), в українську мову вона ввійшла як модульна технологія. Види робіт, що повинні виконуватися фахівцем, слугують точкою відліку для створення програм навчання за допомогою МТН [3].

Найбільш важливою і невід'ємною складовою системи модульного професійного навчання є навчальний елемент. Це самостійна брошура, виконана з дотриманням певних умов і вимог до її змісту (рис. 1). Вона містить інформацію щодо одного робочого процесу, навички або дискретну частину навчального матеріалу, супроводжується графічним матеріалом.

Матеріали навчальних елементів є лаконічними й точно демонструють дії, тому що кожний текст кроку супроводжується малюнком, ключовими параметрами, показниками процесу. Це дає можливість більш детально сприймати інформацію, наведену в кожному кроці, більш точно розкриває послідовність дій. Побачене в 2-3 рази швидше запам'ятовується, аніж сприйняття інформації на слух. Кожний навчальний елемент закінчується контрольним тестом. Цей вид навчання передбачає вивчення інформаційних блоків, навчальних елементів і проведення практичних занять [2].

При розробці навчального елемента визначається його мета, вона поділяється на три категорії:

- психомоторну – прояв фізичних можливостей: робота з інструментом, машинами, устаткуванням для досягнення майстерності тощо;
- пізнавальну – прояв інтелекту, навички, мислення;
- емоційну, що належить до сфери почуттів, емоцій: ставлення до пунктуальності, точності, безпеки, поведінки в суспільстві, спільна робота та ін.

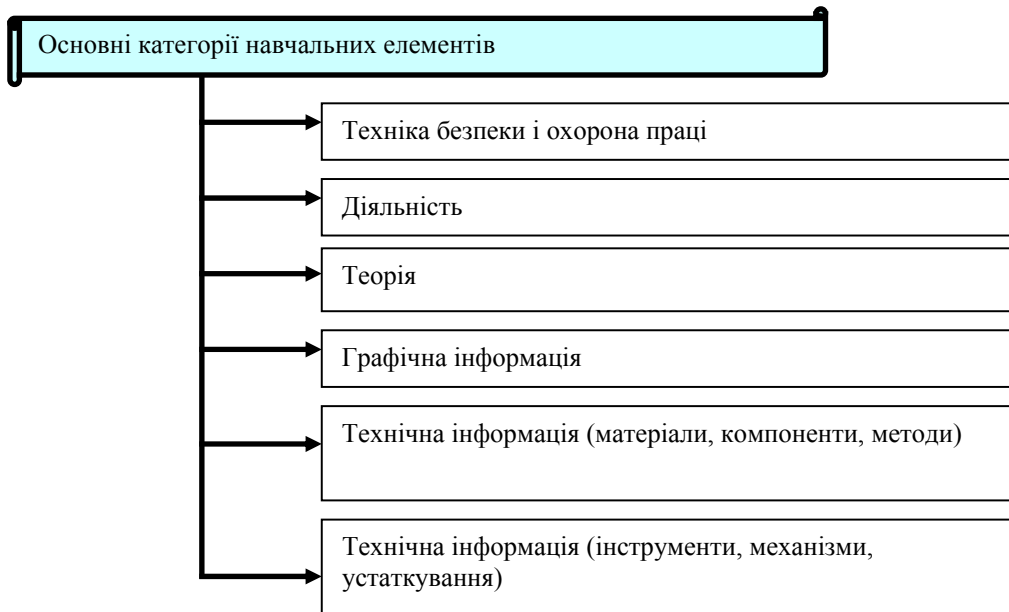


Рис. 1. Основні види навчальних елементів.

Подана в рис. 2 організаційна схема реалізації модульної технології навчання передбачає отримання кваліфікації, здобутої шляхом формального та неформального навчання для зайнятого і незайнятого населення через регіональні центри модульного навчання. У розвинених країнах відсутня тарифна система оплати праці, розряди, що замінені сертифікатом компетентності, котрі, здебільшого, відповідають ринковим умовам. Ціль навчального елемента формується, до прикладу, так: коли Ви закінчите вивчення цього навчального елемента, то зможете... (або Ви будете вміти...).

Така організаційна схема професійного навчання робить навчання мотивованим, сприяє скороченню термінів і вартості навчання.

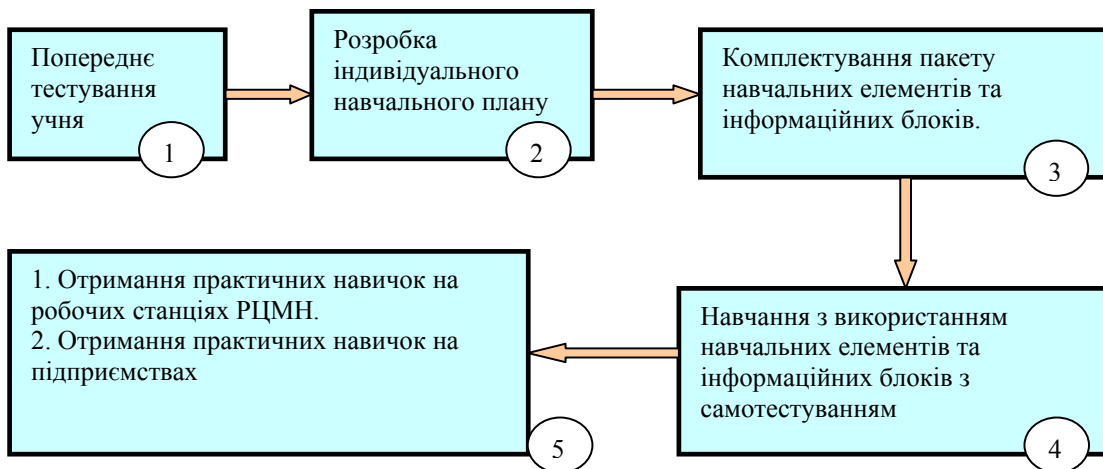


Рис. 2. Організаційна схема реалізації професійного навчання за модульною технологією з використанням ресурсної бази СРО.

Реалізація концепції модульного навчання в Україні вимагає лише виконання уже прийнятих нормативних документів щодо створення регіональних центрів модульного навчання, а асоціації СРО створюються самостійно навіть при відсутності закону про саморегулювання, як громадські неприбуткові об'єднання. Навчальна програма комплектується інформаційними блоками, навчальними елементами.

При підвищенні кваліфікації працівників регіональні центри розробляють необхідні навчальні елементи та інформаційні блоки і швидко та якісно проводять цільове підвищення кваліфікації. За умов наявності бази навчальних елементів щодо 140 робітничих професій, що були розроблені в Україні при реалізації проекту ООН, існує можливість за рахунок їх комплектації швидко підготувати робітника для конкретного робочого місця.

На рис. 3 міститься організаційна схема «вшивання» регіональних центрів модульного навчання в існуючу систему професійного навчання безробітних через регіональні служби зайнятості та підготовки робітників високої кваліфікації в умовах функціонування СРО в будівництві.

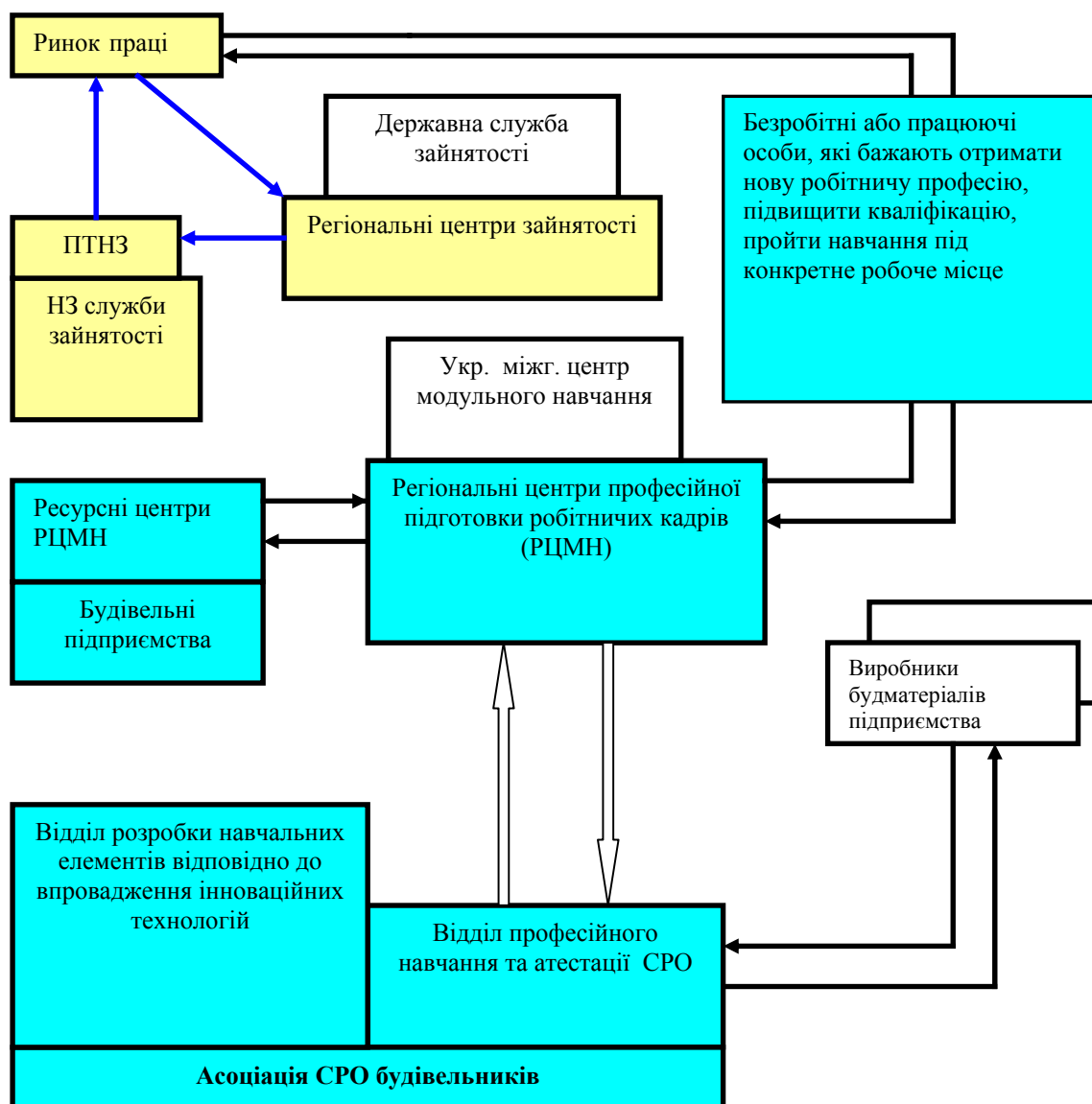


Рис. 3. Схема «вшивання» РЦМН будівельних СРО в існуючу систему професійного навчання робітничих кадрів та безробітних.

Унаочнена організаційна схема впровадження модульної технології навчання (рис. 3) передбачає отримання кваліфікації, здобутої шляхом формального та неформального навчання для зайнятого й незайнятого населення через регіональні центри модульного навчання.

Ресурсні центри при РЦМН (регіональних центрах модульного навчання) призначені для придбання практичних навичок у процесі виконання певних трудових операцій або дій. Вони містять у собі необхідну кількість навчально-тренувальних робочих станцій (постів), де особа, яка навчається, «закріплює» трудові навички на практиці, переміщуючись від одного поста до іншого. За умов відсутності необхідного обладнання в ресурсних центрах РЦМН на договірних засадах забезпечує отримання трудових навичок на підприємствах. В умовах функціонування асоціацій СРО в будівництві його навчальний відділ визначає організаційну схему отримання практичних навичок роботи на сучасному обладнанні будівельних організацій, що входять в СРО. Наявність тестів передбачає «прогалини» в навчанні.

Така організаційна схема навчання не вимагає значних матеріальних витрат. Учні самостійно вивчають теоретичний курс у зручному для них режимі, самі себе контролюють, здобувають практичні навички в присутності викладача-інструктора. Проїшовши стажування або дублювання на сучасному робочому місці, працівник готовий до самостійної повноцінної роботи.

Традиційна навчальна програма урочної системи професійного навчання не може враховувати індивідуальні знання та можливості осіб, котрі навчаються сприймати матеріал, отримані ними знання та навички. Вона, здебільшого, торкається загального масиву інформації, необхідного для професії широкого профілю, передбачає певний «колективний темп» освоєння отриманої інформації та рубіжний

контроль (іспит) після закінчення навчання. Сьогодні сучасний ПТНЗ не в змозі постійно оновлювати матеріальну базу навчального професійного закладу для професій, що мають інноваційне спрямування. Наявність рубіжного контролю знань, наголосимо тут, шляхом тестування після вивчення кожного навчального елемента, істотно підвищує якість навчання й контролю і відкидає «прогалини» у вивченні окремих тем програми [8].

У застосуванні до економічної діяльності поняття саморегуляції розвивається і сприймається як регулювання діяльності у визначеному секторі ринку без втручання держави. Держава встановлює загальні рамки діяльності суб'єктів певного сектора ринку, що направлено на захист інтересів суспільства. Так, наприклад, членство в Асоціація СРО в будівельній галузі замінює ліцензію на виконання будівельних, проектних робіт, проведення інженерних вишукувань, визначає потребу робітників на регіональному ринку та їхній кваліфікаційний рівень, упроваджує ринковий механізм професійної підготовки робітничих кадрів та посадових осіб.

У саморегульованих організаціях існує відділ, на який покладені функції навчання. Головні центри з підвищення кваліфікації та атестації фахівців у рамках саморегулювання в галузі архітектурно-будівельного проектування, будівництва, реконструкції, капітального ремонту об'єктів капітального будівництва мають бути створені на базі регіональних центрів модульного професійного навчання та архітектурно-будівельних вищих навчальних закладів.

З огляду на якісні зміни в економіці України, варто вирішувати проблеми, пов'язані з особливостями підготовки й перепідготовки висококваліфікованих фахівців для будівельної галузі за участю самих будівельників. В умовах швидкого розвитку науково-технічного прогресу та жорсткої конкуренції за ринки збуту продукції, технологічне устаткування через 3-7 років, залежно від галузі, може бути повністю замінено новим. Це вимагає постійного перенавчання персоналу. Отже, традиційна система «навчання – робота – пенсія» трансформується в нову схему - «навчання – (робота + навчання) – пенсія» [5].

Для перенавчання та створення нових робочих місць необхідні нові гнучкі ефективні методи професійного навчання. ООН через спеціальне агентство, Міжнародну Організацію Праці (МОП), поширює ефективну систему професійного навчання. Зазначимо, що всі проекти МОП, що нині реалізуються, сприяють соціально-трудовим процесам, розвитку ринку праці, реалізації активної політики зайнятості – більше 60% всіх програм націлені саме на сферу праці й зайнятості.

Реалізація концепції модульного навчання в Україні вимагає лише виконання уже прийнятих нормативних документів щодо створення регіональних центрів модульного навчання, а асоціації СРО створюються самостійно навіть за умов відсутності закону про саморегулювання, як громадські неприбуткові об'єднання. Навчальна програма комплектується на основі інформаційних блоків, навчальних елементів [7].

У розвинених країнах відсутня тарифна система оплати праці, розряди замінені сертифікатом компетентності, що відповідає ринковим умовам. Безробітні або працівники, які бажають отримати нову робітничу професію, підвищити кваліфікацію, пройти навчання задля отримання конкретного робочого місця через регіональні центри модульного навчання, отримують необхідні навчання та кваліфікацію.

Зуважимо, що професійне навчання безробітних має здійснюватися на замовлення роботодавця задля конкретного робочого місця або для самозайнятості, також повинно бути передбаченим запровадження навчання безробітних інтегрованим робітничим професіям, впровадження механізму підтвердження професійної кваліфікації, здобутої шляхом неформального навчання для незайнятого населення.

У регіонах (областях) має бути розширена мережа РЦМН на базі вищих навчальних закладів, професійних шкіл, учбово-курсів комбінатів. РЦМН мають самостійні розрахункові рахунки аби працювати разом з базовими навчальними закладами. Замовниками можуть виступати Міністерство праці й соціальної політики, державні й недержавні служби зайнятості, асоціації СРО, підприємства різних форм власності.

Надзвичайно важливим є те, що одним із статутних завдань СРО є підвищення кваліфікації персоналу. Саме тому з прийняттям закону «Про СРО» за умови активного сприяння Уряду може бути відпрацьований організаційно-економічний механізм професійного навчання працівників із використанням ресурсної бази сучасних підприємств.

Організаційна схема навчання передбачає наступні варіанти його реалізації:

- регіональний центр модульного навчання розробляє навчальні плани на окремі професії, чи під конкретне робоче місце з урахуванням раніше отриманих знань та практичних навичок, а також узгоджує його зміст із (замовником) будівельною організацією;
- особи (безробітні або працюючі), які мають бажання оволодіти новою робочою професією, чи кандидати на робоче місце в будівельній організації в регіональному центрі модульного навчання проходять тестування; для кожної особи складається індивідуальний навчальний план з вилученими розділами й темами, якими вже володіє потенційний учень;

- за аналогічною схемою проводиться тестування осіб, які направлені в регіональний центр модульного навчання регіональною службою зайнятості;
- регіональний центр модульного навчання самостійно проводить теоретичний курс навчання з використанням модулів трудових навичок, інформаційних блоків, а наявність тестів у кожному навчальному елементі виключає пробіли в навчанні, саме навчання стає мотивованим, тому його тривалість скорочується на 40-50%;
- практичні навички учні отримують у ресурсному центрі регіонального центру модульного навчання або, за необхідності, у відповідному ПТУ, яке має відповідне обладнання або на ресурсній базі сучасного підприємства на основі укладеної угоди між підприємством і регіональним центром модульного навчання;
- виробники будівельних організацій, зацікавлені у просуванні своєї продукції на будівельному ринку, разом із будівельними організаціями проводять цілеспрямоване навчання з використанням своєї продукції в рамках існуючих робітничих професій;
- регіональний центр модульного навчання разом із відділом підвищення кваліфікації асоціації СРО готує навчальний план адресного навчання працівників (членів СРО) з залученням факультетів підвищення кваліфікації вищих навчальних закладів і провідних спеціалістів галузі до проблем сертифікації будівельних матеріалів, держаного регулювання, ліцензування, страхування, ризиків тощо.

Висновки. Аби корисна ідея саморегулювання в підприємстві та в професійних об'єднаннях не перетворилась у профанацію, як це відбувається в Росії, доцільно впроваджувати окреслені інновації лише за таких умов: 1) підприємництво, професійна спільнота повинні відчувати потребу в таких інститутах; 2) рівень свідомості громадян має бути досить високим, відповідати вимогам професійної етики; 3) має бути викорінені можливість адміністративного тиску на потенційних учасників СРО щодо їхньої участі в СРО; 4) базове законодавство щодо СРО мусить враховувати інтереси суспільства, підприємництва, професійної спільноти, а не нового формату чиновництва від СРО. Усунення бар'єрів і економічно необгрунтованих обмежень залишається основним завданням саморегулювальних організацій у сфері підтримки бізнесу та створення конструктивного діалогу бізнесу з державою за умов урахування балансу інтересів.

Саморегулювання є доповненням до державного регулювання соціального життя суспільства і може претендувати на витіснення держави як основного регулятора соціальних процесів із тих сфер діяльності, де вона є неефективною. Держава за допомогою механізмів правового, законодавчого забезпечення передає частину своїх повноважень громадським саморегульованим (некомерційним) організаціям: 1) реалізація інституту саморегулювання в будівництві забезпечує доступ до прийняття рішення будівельників щодо професійного навчання, розробки нормативної документації для будівельного виробництва, зменшує корупційну складову в вартості будівельної продукції і послуг; 2) основними перевагами модульного навчання є те, що індивідуальний темп навчання, розроблений після попереднього тестування, дозволяє врахувати накопичені раніше знання та скоротити до 50% тривалість та вартість навчання; 3) наявність зорового ефекту при вивченні матеріалу сприяє кращому опануванню практичних навичок і забезпечує точну відповідність результатів цілям навчання, дає змогу зменшити витрати на підготовку та перепідготовку робітничих кадрів в залежності від професії; 4) реалізація модульної технології професійного навчання робітничих кадрів в умовах функціонування СРО, що базується на методиці МОП «Модулі трудових навичок», забезпечує підготовку висококваліфікованої робочої сили, яка є потрібною на сучасному ринку праці; 5) модульна технологія навчання забезпечує можливість підготовки працівника на рівні 4-5 розряду або під конкретне робоче місце, що передбачає необхідність оволодіння практичними навичками декількох робітничих професій.

Саме модульні технології, дистанційні методи навчання, кредитні системи навчання є актуальними та своєчасними в нових економічних умовах для України та для інших країн СНД. У складних умовах трансформації економіки держава не в змозі за рахунок бюджетних коштів швидко відновити навчальну й матеріальну базу системи професійного навчання, що була поза увагою на етапі переходу від планової до ринкової економіки. Навчання робочої професії працівника на виробництві за модульною технологією обходиться дешевше в декілька разів, аніж у професійних навчальних закладах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Белецька Н.Г. Негативні тенденції демографічних процесів в Україні / Сердюк В.Р., Белецька Н.Г. Економіка: проблеми теорії та практики: збірник праць. – Випуск 248: В 6 т. –Т. IV. – Дніпропетровськ: ДНУ – 2009. – С.1335-1342.
2. Белецька Н.Г. Професійне навчання робочої сили в аспекті розвитку будівельної галузі / Белецька Н.Г. Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. Збірник наукових праць. КНУБА. Вип. 23. – К., 2011. – С.13-19.

3. Белецька Н.Г. Модернізація професійної підготовки робітничих кадрів в галузі будівництва. / Белецька Н.Г. Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. Збірник наукових праць. КНУБА. Вип. 24. У 2 ч. Ч1 – К.: КНУБА. 2010. – С.54-63.
4. Белецька Н.Г. Проблеми забезпечення ринку робітничих кадрів будівельної галузі України. / Белецька Н.Г. Придніпровський науковий вісник. – Дніпропетровськ, №9 (119). 2011. – С.13-20.
5. Белецька Н. Г. Пріоритетні напрямки кадрового забезпечення будівельного ринку / Сердюк В.Р., Белецька Н.Г. / Сучасні технології, матеріали і конструкції в будівництві: Наук.-техн. збірник. – Вінниця: УНІВЕРСУМ. – Вінниця. – 2010. – №1(8). – С.112-117.
6. Белецька Н. Г. Деякі проблеми підготовки робітничих кадрів будівельної галузі у системі професійно-технічної освіти. / XI Міжн. наук. практ. конф. студентів, аспірантів і молодих вчених «Розвиток економічних відносин суб'єктів господарювання в посткризовий період: прогнози та перспективи» (м. Київ 25-26 квітня 2012р). – Київ, «Київський економічний науковий центр», 2012. – С.76-78.
7. Белецька Н. Г. Інноваційні технології професійної підготовки та перепідготовки кваліфікованих робітників в будівельній галузі. / Белецька Н.Г. Теоретичні та практичні аспекти наукових досліджень./Збірник наукових праць. – К.: НАИРИ, 2012. – С.55-57.
8. Сердюк В.Р., Белецька Н.Г. Сучасні проблеми ринку праці та його соціально-економічні наслідки. / Сучасні технології, матеріали і конструкції в будівництві: Наук.-техн. збірник. – Вінниця: УНІВЕРСУМ. – Вінниця. – 2012. – №2(10). – С.111-117.

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Beletska N.H. Nehatyvni tendentsii demografichnykh protsesiv v Ukraini / Serdiuk V.R., Beletska N.H. Ekonomika: problemy teorii ta praktyky: zbirnyk prats. – Vypusk 248: V 6 t. –Т. IV. – Dnipropetrovsk: DNU – 2009. – S.1335-1342.
2. Beletska N.H. Profesiine navchannia robochoi syly v aspekti rozvytku budivelnoi haluzi / Beletska N.H. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn. Zbirnyk naukovykh prats. KNUBA. Vyp. 23. – К., 2011. – S.13-19.
3. Beletska N.H. Modernizatsiia profesiinoi pidhotovky robitnychykh kadriv v haluzi budivnytstva. / Beletska N.H. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn. Zbirnyk naukovykh prats. KNUBA. Vyp. 24. U 2 ch. Ch1 – К.: KNUBA. 2010. – S.54-63.
4. Beletska N.H. Problemy zabezpechennia rynku robitnychykh kadriv budivelnoi haluzi Ukrainy. / Beletska N.H. Prydniprovskiy naukoviy visnyk. – Dnipropetrovsk, #9 (119). 2011. – S.13-20.
5. Beletska N. H. Priorytetni napriamky kadrovoho zabezpechennia budivelnoho rynku / Serdiuk V.R., Beletska N.H. / Suchasni tekhnologii, materialy i konstruktsyy v budivnytstvi: Nauk.-tekhn. zbirnyk. – Vinnytsia: UNIVERSUM. – Vinnytsia. – 2010. – #1(8). – S.112-117.
6. Beletska N. H. Deiaki problemy pidhotovky robitnychykh kadriv budivelnoi haluzi u systemi profesiino-tekhnichnoi osvity. / XI Mizhn. nauk. prakt. konf. studentiv, aspirantiv i molodykh vchenykh «Rozvytok ekonomichnykh vidnosyn subiektiv hospodariuvannia v postkryzoviy period: prohnozy ta perspektyvy» (m. Kyiv 25-26 kvitnia 2012r). – Kyiv, «Kyivskiy ekonomichnyi naukoviy tsentr», 2012. – S.76-78.
7. Beletska N. H. Innovatsiini tekhnologii profesiinoi pidhotovky ta perepidhotovky kvalifikovanykh robitnykiv v budivelni haluzi. / Beletska N.H. Teoretychni ta praktychni aspekty naukovykh doslidzhen./Zbirnyk naukovykh prats. – К.: NAYRY, 2012. – S.55-57.
8. Serdiuk V.R., Beletska N.H. Suchasni problemy rynku pratsi ta yoho sotsialno-ekonomichni naslidky. / Suchasni tekhnologii, materialy i konstruktsii v budivnytstvi: Nauk.-tekhn. zbirnyk. – Vinnytsia: UNIVERSUM. – Vinnytsia. – 2012. – #2(10). – S.111-117.

Белецкая Н. Г. Аспекты внедрения технологии мтн в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров для строительной отрасли в отечественной системе образования с использованием института СПО

В статье рассмотрены актуальность осуществления модернизации профессиональной подготовки рабочих кадров в системе образования. Проанализированы научные исследования рынка труда, формирования и функционирования институциональных основ украинского рынка труда. Внимание сосредоточено на зарубежном опыте внедрения специальных институтов гражданского регулирования в различных сферах производства, саморегулируемых организаций с целью разработки и установления стандартов и правил хозяйственной деятельности. Определены факторы, способствующие повышению конкурентоспособности работника на рынке труда. Предложена организационная схема реализации профессионального обучения по модульной технологии с использованием ресурсной базы СПО. Освещены основные пути реализации эффективного функционирования механизма обеспечения рынка рабочих кадров Украины квалифицированными, конкурентоспособными рабочими.

Ключевые слова: рабочие кадры, рынок труда, модульные технологии обучения, компетентность, квалификация, система непрерывной профессиональной подготовки.

Beletsky N. G. Aspects Of Technology Introduction Mes In Training Highly Skilled Workers For The Construction Industry In The National Education System With The Use Of SRO

The article considers the urgency of modernization of professional training of personnel in the education system.

It analyzes research works of labour market formation and functioning of the institutional framework of the Ukrainian labour market. Attention is focused on the foreign experience of introduction of the special institutions of social regulation in different spheres of production, self-regulatory organizations to develop and establish standards and rules of economic activity. The author defines the factors contributing to the increase of competitiveness of a worker in the labour market. He suggests organizational chart for the implementation of vocational training in modular technology, using the resource base of SROs. The article highlights the main ways of implementing the effective functioning of the enforcement mechanism of the workers market of Ukraine with qualified, competitive workers.

Key words: *workforce, labor market, modular technology of training, competence, qualifications, continuous professional training system.*