

ЗА РУБЕЖЕМ

УДК377.4(438)+35.082.4

С.-Д. ФРЕЙМАН

МОТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МІСЬКИХ УСТАНОВ У ПОЛЬЩІ

Подано результати досліджень, метою яких було вивчення поглядів стосовно підвищення професійної кваліфікації працівників міських установ у Великопольському воєводстві. Представлені положення варто трактувати як спробу постановки проблеми й акцентування уваги на її актуальності.

Ключові слова: кваліфікація, працівник, професійне вдосконалення, громадська адміністрація.

С.-Д. ФРЕЙМАН

МОТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ГОРОДСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ПОЛЬШЕ

Поданы результаты исследований, целью которых было изучение взглядов на повышение профессиональной квалификации работников городских учреждений в Великопольском воєводстве. Представленные положения необходимо рассматривать как попытку постановки проблемы и акцентирования внимания на ее актуальности.

Ключевые слова: квалификация, работник, профессиональное совершенствование, гражданская администрация.

S.-D. FREIMAN

MOTIVES OF RAISING THE PROFESSIONAL QUALIFICATION OF THE CLERKS IN POLAND

Present paper consists of research results which aimed at finding out Wielkopolski magistrate workers' opinion and expectations on their qualifications. Presented considerations should be treated as an attempt to start a discussion as well as to draw attention to its importance.

Keywords: qualification, clerk, professional improvement, public administration.

Знання і кваліфікація є вирішальними елементами, які надають громадянам шанс на ринку праці, а відсутність кваліфікації означає для них переважно небезпеку безробіття. Чисельна кількість нових спеціальностей, що весь час зростає, постійне підвищення вимог у сфері кваліфікації і фаховості, а також культури й організації праці спонукає працівників до різних форм професійного вдосконалення.

Мета статті – дослідити вивчення поглядів підвищення професійної кваліфікації працівників міських установ на прикладі Великопольського воєводства.

Для кращого розуміння порушеної у статті проблематики доцільно, на нашу думку, згадати визначення таких понять, як «професійне вдосконалення», «мотив» і «мотивація».

У літературі можна зустріти багато цікавих дефініцій поняття «професійне удосконалення». Так, С. Качор і С. Титус розглядають це поняття через призму чотирьох функцій (виховної, інформативної дидактичної, дослідницької) і трактують професійне вдосконалення як один з етапів відновлення та підвищення знань, що істотно уточнює формулу цього процесу [5, с. 246]. Т. Новацький під професійним удосконаленням розуміє «сукупність дій, зумовлених потребою підвищення умінь в галузі обраної професії групою осіб та окремих працівників поза межами формально шкільного процесу підвищення професійної кваліфікації»

[6, с. 109]. Ми теж будемо дотримуватися такого визначення, представляючи вибіркові результати досліджень стосовно означеного питання.

Визначаючи поняття мотивації, варто відзначити, що психологи подають різні дефініції, виокремлюють відмінні причини, наслідки і процес цього явища. Так, психолог Ю. Рейковський стверджує, що мотивація – це сукупність мотивів, а мотив – це причина, заради якої людина відповідно поводиться [7, с. 68]. Е.-Р. Гільгард переконаний, що під мотивацією ми розуміємо те, що збуджує організм до діяльності чи підтримує цю діяльність і визначає її напрямком незадовго після його визначення [4, с. 191]. Мотивація, як слушно вказує С. Борковська, «є визначеним станом відчуттів людини, проте він має діяльній, функціональний вимір» [3, с. 11].

Ми також вважаємо, що проблема мотивації належить до найважливіших і найбільш складних аспектів функціонування людини. Її соціальне значення постійно актуальне, хоча бувають періоди, коли означена проблема стає найбільш важливою. Не викликає подиву той факт, що вже багато років проблема мотивації є предметом вивчення польських і зарубіжних дослідників.

Враховуючи те, що вимога до відповідної професійної підготовки, а також постійного професійного вдосконалення стосується усіх працівників незалежно від місця роботи, в статті ми представляємо вибіркові результати досліджень. Їх мета полягала у визначенні, чи працівники громадської адміністрації готові під впливом зумовлених значним науково-технічним розвитком змін на їхньому місці роботи розпочати підвищення або вдосконалення своєї кваліфікації і що саме їх мотивує до цього. Передусім ми намагались отримати відповіді на наступні питання:

Який рівень освіти мають працівники?

Які погляди у працівників щодо можливості професійного розвитку в громадській адміністрації?

В яких формах підвищення чи вдосконалення кваліфікації вони брали або беруть участь?

Якими мотивами керуються працівники для підвищення своєї професійної кваліфікації?

Чи стать, освіта і стаж роботи респондентів є чинником впливу на мотиви професійного вдосконалення?

Щоб вказані працівники краще ознайомились і відповіли на поставлені питання, під нашим керівництвом були проведені зондажні дослідження у групі 120 працівників громадської адміністрації, що діє у Великопольському воєводстві. Серед них дещо більшу групу становили жінки (58,3%). Переважно домінували особи зі стажем роботи 11 років і більше (65,0%). Відмінність стосувалася також рівня їх освіти; найбільш чисельну групу становили респонденти з освітою вищою (50,8%) і середньою (46,7%). Решта були випускниками основних професійних шкіл.

Аналізуючи відповіді опитаних працівників громадської адміністрації щодо мотивів удосконалення професійної кваліфікації, варто зазначити, що всі вони відзначили істотний вплив їх освіти на освоєння і отримання роботи. 34,2% осіб відповіли, що це має дуже значний вплив, а 48,3% – що значний. Така відповідь була характерною однаково часто для працівників без врахування їх статі, рівня освіти і стажу роботи. Як свідчать дослідження, лише 17,5% респондентів визнали, що їх освіта повністю співпадає з виконуваною ними роботою. Інші стверджували, що не отримують задоволення від своєї роботи і не мають цілковитої радості від її виконання, тому намагаються користуватись різними формами вдосконалення власних знань та вмінь.

З відповідей респондентів випливає, що, дбаючи про озброєння працівників необхідними знаннями та вміннями, у фірмах, де вони працюють, організовані різні курси та навчання. Такі заходи роботодавців оцінюються дуже високо 75,8% опитаних. Ця оцінка виражена дещо більше у чоловіків (82,0%), ніж у жінок (різниця – 10,6%). Викликає подив той факт, що так оцінювали переважно рідше особи з основною професійною освітою (33,3%), ніж з вищою (різниця – 50,3%).

Якщо візьмемо до уваги стаж роботи опитаних працівників, то тут переважали особи зі стажем до 5 років (88,0%) та 11 років і більше (75,6%). Така загальна висока оцінка діяльності роботодавців стосовно підвищення чи вдосконалення кваліфікації працівників, виражена респондентами, зумовлена тим, що останні брали чи беруть зараз участь у різного виду курсах і

навчаннях. Деякі з них брали участь навіть у двох і більше різних навчаннях. Необхідно зауважити, що 64,2% осіб, котрі працюють у громадській адміністрації, користувались такими пропозиціями.

Серед найбільш названих видів навчання (36,7% відповідей) було так зване навчання всередині відділу, пов'язане з виконуваною діяльністю на місці роботи, наприклад: ISO 9001, навчання у сфері бухгалтерського обліку, інформаційних систем, будівельного права, податкового права, громадських замовлень, пошуку і використання фондів спільноти тощо. Названим типом навчань користувалися майже однаково чоловіки (38,0%) і жінки (35,7%). Як можна було припустити, серед них переважали особи зі стажем роботи більше 11 років (39,7%) і 6–10 років (35,3%). Також домінували особи з вищою освітою (47,5%) і менше – з середньою (26,8%). Проте цим навчанням не скористалися особи з основною професійною освітою.

Відносно велика група респондентів (27,5% загальної кількості) брала участь у навчанні, що стосується *безпеки і гігієни праці*. Про це заявили більше, що цілком зрозуміло, особи зі стажем роботи до 5 років (44,0%), ніж з більшим стажем. Показник різниці для інших періодів стажу перебував у межах від 8,7 до 19%. Стать і освіта цієї групи респондентів нечітко впливали на таку відповідь.

Щоб відобразити залучення опитаних осіб до вдосконалення професійної кваліфікації, відзначимо, що більше половини респондентів ствердили, що постійно намагається поглиблювати свої знання і розвивати уміння. 19,2% опитаних, усвідомлюючи, яку роль виконують у суспільстві, здобувають післядипломну освіту. Так заявили працівники з повною вищою (19,6%) і вищою професійною (18,0%) освітою без огляду на стать. Значно частіше було осіб, які працюють 11 і більше років, на відміну від тих, хто має менший стаж (різниця відносно до інших періодів стажу становить 16,4%).

Чисельну групу (16,7%) займали особи, які навчаються на даний час, оскільки прагнуть отримати диплом про вищу освіту. Серед них домінували жінки (20,0%), на відміну від чоловіків (різниця – 8,0%); зрозуміло, що це були особи з середньою освітою. Таку потребу більше відчують молоді працівники зі стажем роботи до 5 років (36,0%), ніж ті, хто має 11 і більше років стажу роботи (9,0%). 22,5% опитаних працівників вибрали *самоосвіту* як шлях до вдосконалення своєї професії. Так відповіли працівники без врахування їх статі і стажу роботи, однак переважну більшість становили особи з вищою освітою (31,1%), ніж з середньою (14,1%).

Факт, що дуже значна група респондентів надає перевагу самоосвіті, дозволяє стверджувати, що вона має такі плани стосовно власного розвитку й готова інвестувати у свої знання. Звідси ми переконані також, що самоосвіту потрібно більше просувати, ніж це було до цього часу, в різному професійному середовищі, на різних освітніх щаблях, адже знання й уміння у сфері самоосвіти є умовою ефективності кожного освітнього процесу.

Були теж працівники, які рідше (2,5–11,7%) стверджували, що на даний час підвищують свою кваліфікацію на різних курсах, але, на жаль, не вказали їх. Курси – це форми підвищення кваліфікації, які були вибрані тільки тими, хто мав вищу (13,1%) і середню (10,7 %) освіту. Тією формою користувалися частіше особи, які мали стаж роботи 11 і більше років (14,1%), ніж менший (різниця – 8,2%).

Для більш глибокого вивчення поглядів працівників на тему підвищення чи вдосконалення професійної кваліфікації за допомогою участі у вищевказаних формах ми запитали їх, чи зазначене навчання, курси були безпосередньо пов'язані з роботою, яку вони виконують. Виявилось, що 53,3% респондентів підтвердили, що напрям підвищення їх професійної кваліфікації був пов'язаний з їхньою роботою. Так вважали частіше чоловіки, ніж жінки (52,8%). Якщо взяти до уваги їхній рівень освіти, то виразно домінували особи з вищою освітою (62,3%). Показник різниці для осіб з середньою освітою і професійною перебував у межах 18,3–29,0%. Варто зауважити, що ними частіше були респонденти з найменшим стажем (68,0%) і найбільшим (50,0%). Решту (46,7%) працівників визнали, що форми підвищення чи вдосконалення професійної кваліфікації, в яких вони брали або беруть участь, не були безпосередньо пов'язані з їх роботою, хоча участь у них вони оцінюють високо, оскільки ці форми були цікавими і поширили та актуалізували їхні загальні знання і цим показали, як можна розвивати професійну кар'єру.

Головне питання дослідження, що було поставлене працівникам громадської адміністрації, стосувалося мотивів, які схиляють їх до підвищення професійної кваліфікації.

Розуміючи, що мотиви поведінки людей дуже складні, оскільки вони майже ніколи не зумовлені винятково однією, а багатьма потребами з різним ступенем діяльності, ми попросили респондентів, щоб серед багатьох поглядів, які схиляють їх до підвищення своїх кваліфікацій, вони вибрали найважливіший. Таким чином, кожен працівник вибрав тільки один мотив, який для нього перебуває на першому плані і, власне, передусім визначає прийняття рішення, яке нас цікавить при вивченні досліджуваного питання.

Проведені дослідження засвідчили, що опитані працівники, прагнучи до професійного вдосконалення, керувались ціннісними мотивами. Найчастіше на першій позиції респонденти вказували *бажання бути хорошим у роботі, яку виконують*. Цим мотивом керувались 54,2% загальної кількості опитаних, у тому числі 55,7% жінок і 52,0% чоловіків. Серед них відносно більше було осіб з вищою освітою (65,6%), ніж з середньою (44,6%). На відмінності цієї групи впливав незначною мірою стаж роботи, тому що переважали особи, які працюють 11 і більше років (57,7%). Показник різниці відносно до тих, які працюють найменше, становив 9,7%.

На другому місці за частотою відповідей перебували респонденти (30,8%), котрі свою готовність до вдосконалення мотивували фактом, що цього вимагають *зміни, які відбуваються на ринку праці*. Впевненість у потребі йти в ногу з новими процесами відчувають також більше особи з вищою освітою (39,3%) і середньою (23,2%). Не було серед них працівників з основною професійною освітою. Так відповіли майже однаково як жінки (31,4%), так і чоловіки (30,0%). Якщо взяти до уваги їх стаж роботи, то так частіше висловлювались особи зі стажем 6–10 років (47,1%) і 1–5 років (40,0%), на відміну від тих, які працюють найдовше (24,4%).

22,5% опитаних пояснюють потребу підвищення або вдосконалення професійної кваліфікації *бажанням здобути знання, які дали б змогу отримати професійне підвищення*. Так мотивували значно частіше чоловіки (34,0%), ніж жінки (різниця – 20,0%). У досліджуваній групі спостерігається прагнення отримати професійне підвищення як основний мотив для осіб з найнижчою (33,3%) і найвищою (31,1%) освітою, на відміну від тих, хто має освіту середню (різниця – 20,8%). Коли йдеться про стаж роботи, цим мотивом керувались частіше особи з найменшим стажем роботи до 5 років (32,0%). Показник різниці для інших періодів стажу становив 14,0%.

З відповідей респондентів випливає, що на вдосконалення кваліфікації суттєво впливає високий рівень безробіття, адже відносно велика кількість працівників громадської адміністрації стверджує, що головним мотивом для них був *страх втратити роботу*. Цим мотивом керувалися 18,3% опитаних, в тому числі 22,9% жінок і 12,0% чоловіків. Взавши до уваги рівень освіти названих осіб, то частіше, що цілком зрозуміло, називали цей мотив особи з професійною освітою (33,3%), ніж з вищою (13,1%) і середньою (12,5%). Варто зауважити, що серед тих, хто керувався вказаним мотивом, переважали ті, хто мав 6–10 років стажу (41,2%) і менше (32,0%), хоча серед них були також особи з вищою освітою.

Такі мотиви, як *покращення фінансового стану, думка про професійну кар'єру, щоб відповідати вимогам роботодавця*, називалися значно менше (кількість відповідей у межах 6,7–9,2%).

Проведені дослідження виявили, що опитані працівники проявляють загалом позитивну позицію стосовно підвищення професійної кваліфікації. Названі ними мотиви доводять, що вони цілком можуть собі зарадити, оскільки систематична актуалізація знань і розширення умінь, пов'язаних з професійною діяльністю, з одного боку, є гарантом утримання роботи, а з іншого – сприяє більш повнішому професійному розвитку. Крім цього, у досліджуваній групі ми зауважили, що на мотивацію можуть впливати різні чинники, зокрема стать, освіта і стаж роботи. Виявилось, що всі чинники різною мірою впливали на мотивацію професійного вдосконалення, але більший вплив мала освіта і стаж роботи на даному місці роботи, ніж стать.

Представлені результати досліджень стосовно мотивів здійснення професійного вдосконалення вибраними працівниками громадської адміністрації підтвердили, що опитана група цілком свідомо, яку роль і функції вона виконує, а ставлячи перед собою визначені цілі і завдання, послідовно прагне до їх реалізації, декларує свою готовність до освіти.

Провідними мотивами, які схиляють працівників до таких рішень, є прагнення бути хорошим у роботі і врахування змін на ринку праці. Очевидно, що дуже стисло поданий матеріал дослідження, де відображено мотиви працівників, котрі займаються професійним

удосконаленням, не може бути повністю вичерпним, проте він може бути актуальним при розгляді більш складного питання, яким є освітня мотивація дорослих.

ЛІТЕРАТУРА

1. Armstrong M. Zarządzanie zasobami Ludzkimi. – Kraków, 2000.
2. Bramley P. Ocena efektywności szkoleń. – Kraków, 2001.
3. Borkowska S. System motywowania ludzi w przedsiębiorstwie. – Warszawa, 1985. с. 11
4. Hilgard E. Wprowadzenie do Psychologii. – Warszawa, 1972.
5. Качор С. Проблеми підготовки учителів до роботи у школі та інших форм професійного навчання / С. Качор, С. Титус // Стан і перспективи професійного навчання. – Варшава, 1981.
6. Nowacki T. Dydaktyka doskonalenia zawodowego. – Wrocław, 1976.
7. Reykowski J. Motywacja: postawy prospołeczne a osobowosc. – Warszawa, 1979.

УДК 331.5(438)

П. ОЛЬХУВКА

РОЛЬ І ЗАВДАННЯ МОЛОДІЖНИХ ЦЕНТРІВ КАР'ЄРИ ТА ПУНКТІВ ПОСЕРЕДНИЦТВА ПРАЦІ ЯК ІНСТИТУЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ У ПОЛЬЩІ

Проаналізовано ситуацію в сучасній Польщі стосовно працевлаштування випускників основних професійних шкіл. Показано роль і завдання установ, які надають молоді основні послуги на ринку праці: молодіжних центрів кар'єри, пунктів посередництва праці та осередків професійного навчання, в подоланні безробіття серед молодих людей.

Ключові слова: ринок праці, молодіжні центри кар'єри, пункт посередництва праці, добровільні дружини праці, профконсультація, безробітні.

П. ОЛЬХУВКА

РОЛЬ И ЗАДАЧИ МОЛОДЕЖНЫХ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ И ПУНКТОВ ПОСРЕДНИЧЕСТВА ТРУДА КАК ИНСТИТУЦИЙ РЫНКА ТРУДА В ПОЛЬШЕ

Проанализирована ситуация в современной Польше относительно трудоустройства выпускников основных профессиональных школ. Показаны роль и задачи учреждений, которые оказывают молодежи услуги на рынке труда: молодежных центров карьеры, пунктов посредничества труда и ячеек профессионального обучения, в преодолении безработицы среди молодых людей.

Ключевые слова: рынок труда, молодежные центры карьеры, пункт посредничества труда, добровольные дружины труда, профконсультация, безработные.

P. OLCZUKA

THE ROLE AND TASKS OF THE YOUTH CAREER CENTERS AND THE MEDIATIVE HEADQUARTERS OF LABOR AS THE INSTITUTIONS OF EMPLOYMENT MARKET IN POLAND

The article deals with the analysis of the problem of employment in the modern Poland of the main professional schools graduates. The role and tasks of the institutions providing to the youth service in the employment market: the youth career centers, mediative headquarters of labor, professional education cells in overcoming of the unemployment among the youth.

Keywords: employment market, the youth career centers, mediative headquarters of labor, occupation consultation, the unemployed.

Молоді люди – це основна група, що функціонує у суспільстві і в недалекому майбутньому визначатиме кількість та якість ресурсів робочої сили, а отже, впливатиме на процеси економічного розвитку. Тому важливим завданням є цілковита участь молоді на ринку